วารสาร
บริหารการศึกษาบัวบัณฑิต

ปีที่ 19 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2562
Vol. 19 No.3 July – September 2019

BUABANDIT JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION (BUAJEAD)



หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ISSN 1513-007X

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
(Thai Journal Citation Index Centre - TCI) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต

BUABANDIT JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION (BUAJEAD)

ปีที่ 19 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2562

Vol. 19 No.3 July – September 2019

เจ้าของ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ISSN 1513-007X

วัตถุประสงค์
1. เพื่อเป็นสื่อกลางแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาการทางการศึกษาและบริหารการศึกษา
2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย และการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจ ทั้งในและนอกสถาบัน

ขอบเขตของวารสาร สาขาวิชาที่รับตีพิมพ์ได้แก่ ครุศาสตร์-ศึกษาศาสตร์-จิตวิทยา/ เทคโนโลยี/ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวข้องกับศาสตร์ด้านการศึกษาและการบริหารการศึกษา โดยทุกบทความจะได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 ท่านต่อหนึ่งบทความ

กำหนดการออกวารสาร
ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม
ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน
ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน
ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รศ.ดร.สมาน อัศวภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รศ.สมชาย วงศ์เกษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.สมเกียรติ พ่วงรอด	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รศ.ดร.สุพรรณี เหลือบุญชู	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ว่าที่พันตรีนพดล เจนอักษร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.ชวนคิด มะเสนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Mr.James Ryan	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ดร.วิชัย แสงศรี	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ธุรการและประสานงาน ดร.กฤษฎา สารการ

บทบรรณาธิการ

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิตฉบับนี้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 19 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2562 บทความในวารสารฉบับนี้ประกอบไปด้วย บทความทางวิชาการ จำนวน 2 เรื่อง และบทความวิจัย จำนวน 43 เรื่อง รวม 45 บทความ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความลงตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต ขอขอบคุณทุกตำติชมและคำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินการจัดการจัดทำวารสารจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ กองบรรณาธิการพร้อมเปิดรับผลงานจากบรรดานักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไปทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งที่เป็นบทความวิชาการ บทความวิจัย หรือบทวิจารณ์หนังสือด้วยความยินดียิ่ง

รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง

บรรณาธิการ

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต

BUABANDIT JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION (BUAJEAD)

ปีที่ 19 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2562

Vol. 19 No.3 July – September 2019

บทบรรณาธิการ

บทความวิชาการ

- การดำเนินงานการควบคุมภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1
  (สังวาร วังแจ่ม)
- การออกแบบที่เป็นสากลในการศึกษา 9
  (พิจิตรา ธงพานิช)

บทความวิจัย

- ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 16
  (อรุณลักษณ์ คำมณี, วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์)
- ปัญหาการดำเนินงานศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 29
  (สุภาภรณ์ กล้าหาญ, บรรจง เจริญสุข, โสภณ เพชร์รพวง)
- การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 39
  (สุธิศา ศรีกลับ, บรรจง เจริญสุข, สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์)
- การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 49
  (กรรณิการ์ ถนิมกาญจน์, บรรจง เจริญสุข, สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์)
- ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล 59
  (สำเริง บุญโต, วสันต์ชัย กากแก้ว, วิเศษ ชิณวงศ์, ประกอบ คุปรัตน์)
- รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของการบริหารในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 73
  (เพชรี โสดา, วสันต์ชัย กากแก้ว, ประภาพร บุญปลอด, สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง)
- การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 85
  (สุวิมล โพธิ์กลิ่น)
- รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 95
  (ฐปนีย์ นารี, ปรีชา คัมภีรปกรณ์, หาญชัย อัมภาผล, วัฒนา สุวรรณไตรย์)

- การประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศุภณัฐ อินทร์งาม, อำนาจ ชนะวงศ์) 105
- การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบัน อุดมศึกษาไทย: การวิจัยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดี (อาทิตย์ อินต๊ะแก้ว, อัจฉรา ไชยูปถัมภ์, อนันต์ชัย คงจันทร์) 117
- แนวโน้มทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในสองทศวรรษหน้า (ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล, พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์, วราภรณ์ บวรศิริ) 135
- การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (ฉัตร์ตราพร จันทร์หอม) 147
- กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย (ก้องนเรนทร์ พลซา, พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ, สมคิด สร้อยน้ำ) 155
- การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (กุสุมา นิเทศ, วีระพันธ์ พานิชย์, ธนะวัฒน์ วรรณประภา) 167
- การพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี (เอพร โมพี, สุรชัย สังข์งาม, พยุง เครือหงส์, ฐิติพงศ์ เครือหงส์) 177
- การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการยกระดับผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดง อบแห้ง พร้อมสปอร์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน (อรุโณทัย เจือมณี, อุราภรณ์ เรืองวัชรินทร์, ศิริพร ทวีโรจนการ, พราวตา จันทโร, กฤตภาส จินาภาค, พรศุลี สุทธโส, พัชณิยา เอกเพชร) 189
- รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง (พฤฒพลังลำปาง) (สุดา เนตรสว่าง) 199
- สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อรเนตร ภักดีศรี, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์, สมคิด สร้อยน้ำ) 209
- รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (ธัญญลักษณ์ เวชกามา, สิทธิชัย ดีล้น, ศรีเพ็ญ พลเดช) 219
- การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน (Yuanyuan Wei, สุขุม พรมเมืองคุณ, พงษ์เทพ บุญเรือง) 231
- รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พรทิพย์ อุปถัมภ์, อรุณ จุติผล, สมาน อัศวภูมิ) 241

- รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (เข็บ บุญวรรณ, ไมตรี จันทรา, วันชัย วงศ์ศิลป์) 259
- รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 (ปัญญธิดา อัตบุตร, ไมตรี จันทรา, สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์) 271
- รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สุคนธ์ฑา สินธุรัตน์, อรุณ จุติผล, สมาน อัศวภูมิ) 283
- รูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 (สมชาย อินทรโชติ, อรุณ จุติผล, สมาน อัศวภูมิ) 299
- การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ (ดาวน้อย ญาณสูตร, ไมตรี จันทรา, กิตติกร คัมภีรปรีชา) 313
- การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (สุมิตร สามห้วย, อรุณ จุติผล, สมาน อัศวภูมิ) 327
- รูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (กรรณิการ์ นารี, สุวดี อุปปินใจ, ประภาส ณ พิกุล, พูนชัย ยาวิราช) 341
- รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สุภาวิตา บุตรกฤตติกุล, นันทิยา น้อยจันทร์, สาธร ทรัพย์รวงทอง) 353
- รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (มาเรียม ลูกสะเดา, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, วันชัย ธรรมสัจการ) 365
- อนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562 - 2571) (สรภัญญ์จีฬาห์ แก้วไวยุทธ์, นวัตกร หอมสิน, พนายุทธ เชยบาล) 379
- รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ทรงพล สมภาค, สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง, ประดิษฐ ศิลาบุตร, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง) 391
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (ชายทิพย์ หอมวงษ์, เพียงแข ภูผายาง) 405
- ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (ผ่องพรรณ เสาวภาคพฤกษ์, ชัยยงค์ พรหมวงศ์, สุธิดา หอวัฒนกุล) 417

- รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการคิดเชิงออกแบบนวัตกรรม ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมของนักศึกษาพหุชาติพันธ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา 425
  (ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์, จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์, นงนภัส พันธ์พลกฤต)
- กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 441
  (วีระศักดิ์ จันทะรัตน์)
- ผลการเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนว การจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 451
  (เทพศิรินทร์ ระถี, ธนดล ภูสีฤทธิ์)
- การพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่น บ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี 461
  (เสาวนีย์ ลุนบุดดา, ปริวรรต สมนึก, พรชัย ศักดิ์ศิริโสภณ)
- ผลของกิจกรรมศิลปะบำบัดในพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก (กรณีศึกษา) 471
  (อรจิรา จะแรบรัมย์)
- การจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เพื่อคาดการณ์แนวโน้มการขยายตัว เมืองสุราษฎร์ธานี 481
  (เอพร โมพี, นิธิศ เสาแก้ว)
- การวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู: การประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-AttributeUtility Technique; MAUT) 497
  (จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ, บุษยารัตน์ จันทร์ประเสริฐ)
- การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้ สู่คุณภาพผู้เรียน 507
  (ภิญโญ ทองเหลา)
- รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 519
  (อัมไพ อุตตาธรรม, ไพรภ รัตนชูวงศ์, สุวดี อุปปินใจ, สุชาติ ลี้ตระกูล)

คำแนะนำในการเสนอบทความเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต 531
ขั้นตอนการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต 536
แบบเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต 537

การดำเนินงานการควบคุมภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
Internal Control Operation in Basic Education Schools

สังวาร วังแจ่ม[1]

บทคัดย่อ

การควบคุมภายในเป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจ และเมื่อดำเนินการจนสิ้นสุดปีงบประมาณแล้ว จะต้องจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 90 วันหลังสิ้นปีงบประมาณ โดยมีมาตรฐานการควบคุมภายใน 5 องค์ประกอบ เป็นกรอบในการดำเนินการ

สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการควบคุมภายในให้ครอบคลุมกลุ่มงานตามโครงสร้างโรงเรียนนิติบุคคล 4 กลุ่มงาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยนำมาตรฐานการควบคุมภายใน 5 องค์ประกอบมาดำเนินการให้สอดคล้องกับงานทั้ง 4 กลุ่ม มาตรฐานการควบคุมภายใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านกิจกรรมติดตามผล และเมื่อสิ้นปีงบประมาณแต่ละปี สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในเดือนธันวาคมทุกปี

คำสำคัญ : การควบคุมภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

[1]อาจารย์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่

Abstract

Internal Control is the Ministry of Finances Rules. All the government agencies have to operate their duties by the Internal Control Standard for the government agencies. After the end of financial year, the government agencies have to report the internal control result to their original affiliation in 90 days after the end of financial year.

The Basic Education Schools operate the Internal Control Standard by integrate with their 4 structure works – Academy , Human Resource, finance and general work .The Internal Control Standard 5 functions are Control Environment , Risk Assessment, Control Activities ,Information and Communication and Monitoring Activities. After the end of September the Basic Education Schools report the internal control result to the Educational Service Area Office before the end of every December.

Keywords: Internal Control, Basic Education Schools

บทนำ

การควบคุมภายในเป็นภารกิจที่หน่วยงานของรัฐได้รับการกำหนดให้ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา โดยคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) ได้ออกระเบียบว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ใช้บังคับกับหน่วยงานของรัฐทุกแห่งที่รับเงินงบประมาณจากกระทรวงการคลังมาดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต่อมาในเดือนตุลาคม 2561 ได้มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในจาก คณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) มาเป็นกระทรวงการคลัง ระเบียบดังกล่าวได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรายละเอียดบางส่วนแต่ยังคงยึดถือแนวคิดการควบคุมภายในของ COSO เช่นเดิม สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหน่วยงานของรัฐจึงต้องดำเนินการตามระเบียบนี้ด้วยเช่นกันตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยกำหนดให้งานการควบคุมภายในเป็นงานย่อยในกลุ่มบริหารงานทั่วไป การควบคุมภายในจึงเป็นภารกิจที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเช่นเดียวกับงานอื่นๆตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการจัดวางระบบและรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในต่อหน่วยงานต้นสังกัดปีละ 1 ครั้ง

การควบคุมภายใน

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2561) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 รายละเอียดดังนี้

การควบคุมภายใน หมายความว่า กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยงานของรัฐจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

ความเสี่ยง หมายถึง ความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งอาจเกิดขึ้น และเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

แนวคิดการควบคุมภายใน

1.การควบคุมภายในเป็นกลไกที่จะทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

2.การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติของหน่วยงานของรัฐ การควบคุมภายในเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง มิใช่เป็นผลสุดท้ายของการกระทำ

3. การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ โดยผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ตรวจสอบภายในเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้น ซึ่งไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบาย ระบบงาน คู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มดำเนินงานเท่านั้น หากแต่ต้องมีการปฏิบัติ

4.การควบคุมภายในสามารถให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามการควบคุมภายในที่กำหนดก็อาจไม่สามารถให้ความมั่นใจแก่ผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารว่าการดำเนินงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์

5.การควบคุมภายในควรกำหนดให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและภารกิจของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

หน่วยงานของรัฐต้องให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในแต่ละด้าน ดังนี้

1.วัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงาน (Operations Objectives) เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมถึงการบรรลุเป้าหมายด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน การดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาดของหน่วยงาน ตลอดจนความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลือง หรือการทุจริตในหน่วยงานของรัฐ

2.วัตถุประสงค์ด้านการรายงาน (Reporting Objectives) เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการรายงานทางการเงินและไม่ใช่การเงิน ที่ใช้ภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงการรายงานที่เชื่อถือได้

3.วัตถุประสงค์ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ (Compliance Objectives) เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน รวมทั้งข้อกำหนดอื่นของทางราชการ

การควบคุมภายในประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ ดังนี้

1.สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

2.การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

3.กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)

4.สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

5.กิจกรรมการติดตามผล (Monitoring Activities)

รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

1.สภาพแวดล้อมการควบคุม

สภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงานที่ส่งผลให้มีการนำการควบคุมภายในมาปฏิบัติทั่วทั้งหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารจะต้องสร้างบรรยากาศให้ทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน รวมทั้งการดำเนินงานที่คาดหวังของผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหาร ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการควบคุมดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของการควบคุมภายในอื่นๆ

สภาพแวดล้อมการควบคุมประกอบด้วย 5 หลักการ ดังนี้

(1) หน่วยงานของรัฐแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อตรงและจริยธรรม

(2) ผู้กำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

(3) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐจัดให้มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของผู้กำกับดูแล

(4) หน่วยงานของรัฐแสดงถึงความมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

(5) หน่วยงานของรัฐกำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.การประเมินความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมถึงกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น ฝ่ายบริหารควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภารกิจภายในทั้งหมดที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

การประเมินความเสี่ยงประกอบด้วย 4 หลักการ ดังนี้

(1) หน่วยงานของรัฐระบุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์

(2)หน่วยงานของรัฐระบุความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การควบคุมภายในอย่างครอบคลุมทั้งหน่วยงาน และวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงนั้น

(3) หน่วยงานของรัฐพิจารณาโอกาสที่อาจเกิดการทุจริต เพื่อประกอบการประเมินความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

(4) หน่วยงานของรัฐระบุและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน

3.กิจกรรมการควบคุม

กิจกรรมการควบคุมเป็นการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในนโยบายและกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามการสั่งการของฝ่ายบริหารจะลดหรือควบคุมความเสี่ยงให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมการควบคุมควรได้รับการนำไปปฏิบัติทั่วทุกระดับของหน่วยงานของรัฐ ในกระบวนการปฏิบัติงานขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานกิจกรรมการควบคุมประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

(1) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุม เพื่อลดความเสี่ยงในการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

(2) หน่วยงานของรัฐระบุและพัฒนากิจกรรมการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์

(3) หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกิจกรรมการควบคุม โดยกำหนดไว้ในนโยบาย ประกอบด้วยผลสำเร็จที่คาดหวังและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง

4.สารสนเทศและการสื่อสาร

สารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานของรัฐที่จะช่วยให้มีการดำเนินการตามการควบคุมภายในที่กำหนด เพื่อสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของรัฐ การสื่อสารเกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในและภายนอก และเป็นช่องทางเพื่อให้ทราบถึงสารสนเทศที่สำคัญในการควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงาน การสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจถึงความรับผิดชอบและความสำคัญของการควบคุมภายในที่มีต่อการบรรลุวัตถุประสงค์

สารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 หลักการดังนี้

(1) หน่วยงานของรัฐจัดทำหรือจัดหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

(2) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารภายในเกี่ยวกับสารสนเทศรวมถึงวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบที่มีต่อการควบคุมภายในซึ่งมีความจำเป็นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

(3) หน่วยงานของรัฐมีการสื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนด

5.กิจกรรมการติดตามผล

กิจกรรมการติดตามผลเป็นการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน การประเมินผลเป็นรายครั้งหรือเป็นการประเมินผลทั้งสองวิธีร่วมกัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามหลักการในแต่ละองค์ประกอบของการควบคุมภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ กรณีที่มีผลการประเมินการควบคุมภายในจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน ให้รายงานต่อฝ่ายบริหาร และผู้กำกับดูแล อย่างทันเวลา

กิจกรรมการติดตามผลประกอบด้วย 2 หลักการ ดังนี้

(1) หน่วยงานของรัฐ ระบุ พัฒนา และดำเนินการประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน และหรือการประเมินผลเป็นราบครั้งตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน

(2) หน่วยงานของรัฐประเมินผลและสื่อสารข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของการควบคุมภายในอย่างทันเวลาต่อฝ่ายบริหารและผู้กำกับดูแล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถสั่งการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

ขอบข่ายงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 บัญญัติขอบข่ายงานของสถานศึกษาไว้โดยให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี

การดำเนินงานการควบคุมภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การควบคุมภายใน (Internal Control) ได้ถูกกำหนดให้เป็นงานย่อยในกลุ่มบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล แต่ในสภาพที่เป็นจริงสถานศึกษายังให้ความสำคัญไม่เพียงพอ สถานศึกษาส่วนใหญ่มองว่าเป็นเพียงรายงานประจำปีจบแล้วจบเลย จึงขาดกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง สถานศึกษาจึงไม่ได้ประโยชน์อะไรจากงานการควบคุมภายใน ซึ่งอำภา สว่างเมฆมรกต (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในกรม

พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการควบคุมภายใน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารข้อมูล และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนสุภาวดี รักท้วม (2549) ได้ศึกษาความรู้และการปฏิบัติของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่าความรู้ของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในสถานศึกษา โดยรวม ครูและผู้บริหารมีความรู้ในระดับต่ำ โดยเฉพาะครูมีระดับความรู้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ในขณะที่ครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความรู้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ขณะที่นรารัตน์ อ่อนลออ (2550) ศึกษาการบริหารการควบคุมภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทุ่งใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 พบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารการควบคุมภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเสนอแนะให้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนมาใช้ประกอบการวางแผนการควบคุม มีการมอบหมายภาระหน้าที่การปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ผู้บริหารควรกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่กำหนด และสังวาลย์ วังแจ่ม (2558) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการควบคุมภายในด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือพบว่า รูปแบบการบริหารการควบคุมภายในด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

เมื่อพิจารณาภารกิจการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังข้างต้น กับขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วยงานหลัก 4 กลุ่มงาน จะเห็นว่าสถานศึกษาต้องจัดให้มีการควบคุมภายในให้ครบถ้วนทุกกลุ่มงาน ทั้งงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งแต่เดิมคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.)ได้กำหนดให้มีการดำเนินการ 2 ส่วน ในหน่วยงานหนึ่งๆ ประกอบด้วยระดับส่วนงานย่อย ได้แก่ กลุ่มงานต่างๆ และระดับหน่วยรับตรวจหรือระดับองค์กร การควบคุมภายในจึงครอบคลุมงานทุกส่วนขององค์กรอย่างเป็นระบบ แต่ตั้งแต่ตุลาคม 2561 เป็นต้นมา ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังไม่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในความเห็นของผู้เขียนในฐานะเป็นคณะทำงานในการขับเคลื่อนการควบคุมภายในสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ยังเห็นว่าสถานศึกษาควรดำเนินการให้ครอบคลุมทั้งระดับกลุ่มงานและระดับองค์กร

การดำเนินการควบคุมภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องทำให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ (Deming Circle) คือการวางแผน(Planning -P) การดำเนินการ(Do-D) การตรวจสอบติดตาม (Check-C) และการปรับปรุงพัฒนา(Action-A) กระบวนการที่ถูกต้องมีดังนี้

1.เมื่อสิ้นปีงบประมาณ กลุ่มงานทุกกลุ่มในสถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการควบคุมภายในของปีงบประมาณที่ผ่านมา(C) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเพียงพอของการควบคุมความเสี่ยง และการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หากยังพบว่าความเสี่ยงที่ควบคุมตามแผนนั้นยังไม่ลดลง หรือหมดไป สถานศึกษาต้องจัดทำแผนการควบคุมความเสี่ยงเดิมนั้นอีกครั้งหนึ่ง(P) โดยกำหนดกิจกรรมการควบคุมที่เข้มข้นยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถลดความเสี่ยงลงในระดับที่ยอมรับได้ (ซึ่งมีแบบรายงานที่ต้องจัดทำคือ แบบติดตาม ปย.3 เดิม และแบบ ปค.5)

2. กลุ่มงานในสถานศึกษาประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเอง (Control Self-Assessment : CSA) ตามภาระงานในกลุ่มให้ครบถ้วนทุกงาน(C) เพื่อตรวจสอบว่างานตามภารกิจในกลุ่มนั้นๆ มีงานใดที่มีความเสี่ยงที่อาจทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เมื่อพบว่ามีความเสี่ยง ต้องจัดทำแผนการควบคุมภายในตามลักษณะของความเสี่ยงที่พบ(P) เพื่อนำไปปฏิบัติให้ความ

เสี่ยงลดลงหรือหมดไป (แบบรายงานที่ต้องจัดทำคือแบบบันทึก CSA และแบบ ปค.5)

3.สถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการประเมินผลการควบคุมภายในระดับองค์กร กรรมการควรประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบงานการควบคุมภายใน และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มของสถานศึกษา กรรมการมีหน้าที่ดังนี้

3.1 ติดตามประเมินผลการควบคุมภายในตามแผนการปรับปรุงการควบคุมระดับองค์กรของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ตามแบบ ปอ.3 เดิม) เพื่อตรวจสอบความเพียงพอของการควบคุมและการบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแผนการควบคุมที่วางไว้(C) หากพบว่ายังมีความเสี่ยงบางเรื่องที่ยังต้องควบคุมต่อหรือการดำเนินงานยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ต้องนำความเสี่ยงนั้นมาจัดทำแผนการควบคุมใหม่(P) ให้มีกิจกรรมการควบคุมที่เข้มข้นยิ่งขึ้น ทั้งนี้หากความเสี่ยงนั้นเป็นประเด็นเดียวกันกับที่กลุ่มงานในสถานศึกษาได้ทำการประเมินผลและจัดทำแผนการปรับปรุงไว้แล้ว ควรนำแผนนั้นมาพิจารณาหากกิจกรรมการควบคุมที่กำหนดขึ้นสามารถลดความเสี่ยงได้จริง ปฏิบัติได้จริง จะยอมรับตามแผนการควบคุมนั้นเลยก็ได้ หรือจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมการควบคุมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็ได้เช่นเดียวกัน (แบบรายงานที่ต้องจัดทำคือ แบบติดตาม ปอ.3 เดิม และ แบบ ปค.5)

3.2 ประเมินการควบคุมภายในระดับองค์กรตามมาตรฐานการความคุมภายใน 5 องค์ประกอบ คือด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสารและด้านการติดตามประเมินผล แล้วบันทึกผลการประเมินไว้เพื่อรายงานต่อต้นสังกัด (แบบ ปค. 4)(C) หากพบความเสี่ยงในองค์ประกอบไหน สถานศึกษาต้องจัดทำแผนการควบคุมตามลักษณะของความเสี่ยงนั้นๆ (แบบ ปค.5)(P)

3.3 รวบรวมแผนการปรับปรุง(ตามแบบ ปค.5)ของกลุ่มงานต่างๆ มาพิจารณาคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง ความเหมาะสมของกิจกรรมการควบคุม หรืออาจปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วรวบรวมเป็นความเสี่ยงระดับสถานศึกษา จัดทำแบบรายงานเพื่อเสนอต่อต้นสังกัด (แบบ ปค.5)

3.4 นำความเสี่ยงที่คัดเลือกแล้ว (ตาม 3.3) มาจัดทำแบบรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน (แบบ ปค.1)เพื่อรายงานต้นสังกัด โดยมีวิธีการเขียนความเสี่ยงคือ ต้องเขียนเป็นร้อยแก้วให้สระสรวย 3 ประเด็น ประกอบด้วย ความเสี่ยง สาเหตุของความเสี่ยง และวิธีแก้ไข เมื่อเขียนครบ3 ประเด็นแล้วก็เริ่มเขียนความเสี่ยงต่อไปตามวิธีเดียวกัน โดยแยกเป็นข้อๆทีละความเสี่ยงไปจนครบทุก ความเสี่ยงที่ปรากฏในแบบ ปค.5

4.สถานศึกษารายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในต่อเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด ภายใน 90 วันหลังสิ้นปีงบประมาณทุกปี (แบบรายงานที่ต้องจัดส่งประกอบด้วย แบบ ปค. 1 แบบ ปค. 4 และแบบ ปค.5) ผู้ลงนามในแบบรายงานทุกฉบับ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทน

5. สถานศึกษานำความเสี่ยงที่บันทึกในแบบ ปค.5 ทุกความเสี่ยง มาจัดทำโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา(P) พร้อมทั้งกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจัง(D) และประเมินผลการดำเนินงาน(C) พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น(A) ทั้งระหว่างดำเนินการและเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งก็คือระยะเวลาการประเมินผลการควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังนั่นเอง

ที่กล่าวมาทั้งหมด คือ ภาพรวมของแนวทางการดำเนินงานการควบคุมภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเห็นว่าในการปฏิบัติจริงสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานการควบคุมภายในอย่างถ่องแท้แล้วนำมาผนวกเข้ากับงานตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วม

ของบุคลากรทุกคน งานการควบคุมภายในจึงจะส่งผลต่อการบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งนี้ตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการควบคุมภายในของสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง หากผู้บริหารให้ความสนใจ เห็นความสำคัญของการควบคุมภายใน แล้วร่วมนำพาบุคลากรปฏิบัติตามแผนการควบคุมที่วางไว้อย่างจริงจัง สถานศึกษานั้นๆย่อมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างแน่นอน สามารถกล่าวอ้างได้ว่าสถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการควบคุมภายในตามวัตถุประสงค์ทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทั้งด้านการเงินและรายงานอื่นๆ และมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. (2561**). หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ : กระทรวงการคลัง.

ณรินทร์ ชำนาญดู. (2548). **การบริหารการควบคุมภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นรารัตน์ อ่อนลออ. (2550). **การบริหารการควบคุมภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทุ่งใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.**(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561. จากhttp//:school.obec.go.th.generalnst2b1ying.pdfg.

สังวาลย์ วังแจ่ม. (2558). **รูปแบบการบริหารการควบคุมภายในด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุภาวดี รักท้วม. (2549). **การศึกษาความรู้และการปฏิบัติของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) . จันทบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อำภา สว่างเมฆมรกต. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำระบบการควบคุมภายในมาใช้ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

การออกแบบที่เป็นสากลในการศึกษา
(Universal Design in Education)

พิจิตรา ธงพานิช

บทคัดย่อ

การออกแบบที่เป็นสากล(Universal Design : UD)มีรากฐานมาจากศาสตร์ทางด้านสถาปัตยกรรม สถาปนิกออกแบบเครื่องใช้ต่างๆ โดยคำนึงถึงรูปร่าง ขนาด ประโยชน์ใช้สอยและคุ้มค่า การนำหลักการการออกแบบที่เป็นสากลมาใช้ในการศึกษา เพื่อที่จะสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษา การออกแบบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคน มุ่งให้ผู้ที่มีความแตกต่างกันสามารถเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมกันให้ได้มากที่สุด โดยหลักการออกแบบนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน และมีความต้องการที่แตกต่างกันด้วย การออกแบบที่เป็นสากลในการศึกษา (Universal Design in Education) มี 2 ลักษณะ คือ Universal Design for Learning (UDL) และ Universal Design for Instruction (UDI) คำว่า UDL และ UDI เป็นคำที่ใกล้เคียงกันมาก หากแต่ 2 คำนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกัน คือ UDL เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับออกแบบสภาพการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ส่วน UDI เป็นการออกแบบการสอน รวมไปถึงวิธีการสอน การจัดเนื้อหา การประเมินผล และหลักสูตร

Abstract

The universal design originates from the architectural science. The architect designs various types of tools by taking into account shape, form, use, and worthiness. The universal design is brought to use in education to facilitate educational management. It is a design to be the most beneficial to every student in the sense that the students with different abilities are able to learn equally. The principle of design is based on the fundamental understanding that each learner has different characteristics of his own, and has different needs. The Universal Design in Education has two aspects i.e. the Universal Design for Learning (UDL) and the Universal Design for Instruction (UDI). The terms UDL and UDI are closely related; however, they have different scopes. The UDL is concerned with the design of learning conditions for learners; whereas the UDI is concerned with the instructional design, which includes teaching methods, content management, evaluation, and curricula.

[1]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามที่มาร์ซาโน (Marzano,2012) ได้นำเสนอกลวิธีการจัดการเรียนการสอนสรุปได้ 3 ส่วน คือ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Creating the Environment for Learning) ซึ่งกลวิธีในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญให้กับการเรียนในทุกบทเรียน เมื่อครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ย่อมจูงใจและทำให้ผู้เรียนเกิดความคาดหวังและเรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการดูแลให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการพัฒนาเปิดโอกาสให้ผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนเรียนรู้การติดตามและพัฒนาความรู้ของตนเอง 2) การช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เรียน (Helping students Develop Understanding) กลวิธีในส่วนที่ 2 นี้เป็นการช่วยผู้เรียนในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ จัดลำดับองค์ความรู้และเชื่อมโยงความรู้เก่ากับองค์ความรู้ใหม่ จัดการกับความรู้ ตรวจสอบความรู้ สร้างมโนทัศน์ (Concept) ที่ถูกต้อง ซึ่งกระบวนการบูรณาการและเรียนรู้กระบวนการในแต่ละประเภทของความรู้จะเกี่ยวข้องกับ (1) การสร้างขั้นตอนที่จำเป็นในแต่ละกระบวนการหรือทักษะ (2) พัฒนามโนทัศน์และความเข้าใจในกระบวนการและการปฏิบัติอย่างหลากหลาย (3)ปฏิบัติตามทักษะที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นประจำ และ 3) ช่วยผู้เรียนในการขยายและประยุกต์ใช้ความรู้ (Helping students Extend and Apply Knowledge) กลวิธีในส่วนที่ 3 คือ ช่วยขยายและประยุกต์ใช้ความรู้ คือ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้มากกว่าคำตอบที่ถูกต้อง (right answer) โดยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ขยายองค์ความรู้โดยนำความรู้กับไปใช้ในโลกแห่งความเป็นจริง (Real-world Contexts) โดยใช้กระบวนการของเหตุและผลและถึงเป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

จากกลวิธีการสอนดังกล่าวเมื่อพิจารณาตามหลักการ Universal Design (UD) จะเกี่ยวข้องกับการออกแบบผลิตภัณฑ์และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่คนในทุกช่วงอายุและความสามารถที่แตกต่างกันสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด (Story, Mueller, & Mace, 1998) เมื่อนำ Universal Design (UD) มาใช้ทางการศึกษาจึงเป็นการออกแบบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคน ได้แก่ การสอนที่ใช้สื่อ และวิธีการแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การร่วมกันอภิปราย การทำงานกลุ่ม การสอนโดยใช้อินเตอร์เน็ต ใช้ห้องปฏิบัติการ การออกฝึกภาคสนาม เป็นต้น รวมทั้งการออกแบบหลักสูตรที่สนองต่อผู้เรียนหลายระดับความสามารถในห้องเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 4-6) Universal Design (UD) ถูกนำมาใช้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา อาทิ คอมพิวเตอร์ เว็ปไซต์ ซอต์ฟแวร์ หนังสือคู่มือ และเครื่องมือที่ใช้ในห้องทดลอง ฯลฯ และนำมาปรับใช้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม อาทิ หอพัก ห้องเรียน อาคารศูนย์ประชุม ห้องสมุด และคอร์สรายวิชาเรียนทางไกล เป็นต้น

ความสำคัญของ Universal Design (UD)

การออกแบบการเรียนการสอนที่เป็นสากล (Universal Design for UDI) คือ แนวทางการสอนที่ประกอบด้วยการออกแบบเชิงรุก และการใช้กลวิธีการเรียนการสอนแบบรวม (inclusive instructional strategies) ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในวงกว้าง ครูมีบทบาทเป็นผู้ดำเนินการเชิงรุก (proactive) มีความรับผิดชอบ (responsive) และเป็นผู้สนับสนุน(supportive) การออกแบบการเรียนการสอนที่เป็นสากล (Universal Design for Instruction : UDI) ให้ความสำคัญกับหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ เทคโนโลยี และบริการต่าง ๆ โดยทั่วไปที่จัดให้ผู้เรียนถูกออกแบบมาให้กับผู้เรียนส่วนใหญ่โดยเฉลี่ย, แต่ในการออกแบบการเรียนการสอนที่เป็นสากลจะต้องขยายขอบเขตสำหรับผู้เรียนที่มีหลากหลายลักษณะ คำนึงถึงผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ในการออกแบบดังกล่าวมุ่งที่ผลิตภัณฑ์ในการศึกษาและการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้ผลได้มากเท่าที่จะทำได้ (Story, Mueller, and Mace, 1998)

การออกแบบสากลในการศึกษา

Universal Design (UD) เป็นการอำนวยความสะดวกสำหรับคนทุกคนโดยไม่เฉพาะเจาะจงว่าเป็นสำหรับใครคนใดคนหนึ่ง ดังนั้นการนำหลักการ Universal Design (UD) มาใช้ในการศึกษา จึงสามารถลดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้และสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษา เพื่อให้ ผู้ที่มีความแตกต่างกันสามารถเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมกันให้ได้มากที่สุด (Strangeman, Hitchcock, Hall, Meo, & ET. Al, 2006) จากมหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นคาโรลาโด ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนใน 2 ลักษณะ คือ Universal Design for Instruction (UDI) และ Universal Design for Learning (UDL) โดยที่ UDI เป็นการออกแบบการสอน รวมไปถึงวิธีการสอน การจัดเนื้อหา การประเมินผล และหลักสูตร ส่วน UDL เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับออกแบบสภาพการเรียนรู้หรือสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

การออกแบบสากลในการศึกษา(Universal Design in Education) ถูกนำไปใช้กับผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ ซอฟต์แวร์ ตำราและอุปกรณ์ห้องปฏิบัติการ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ห้องรับแขก ห้องเรียน อาคารสหภาพนักศึกษาห้องสมุด และหลักสูตรการเรียนทางไกลแตกต่างจากที่พักสำหรับบุคคลที่เฉพาะเจาะจงที่มีความสามารถในการเลือกปฏิบัติ UDE ให้ประโยชน์แก่นักเรียนทุกคนรวมถึง ผู้ที่ไม่ได้รับที่พักที่เกี่ยวข้องกับคนพิการจากโรงเรียน ส่วนต่อไปนี้แสดงตัวอย่างการใช้งานทั่วไปในการตั้งค่าทางการศึกษา: ช่องว่างทางกายภาพเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) การสอนและบริการของนักเรียน แตกต่างจากที่พักสำหรับบุคคลที่เฉพาะเจาะจงที่มีความสามารถในการเลือกปฏิบัติ UDE ให้ประโยชน์แก่นักเรียนทุกคนรวมถึงผู้ที่ไม่ได้รับที่พักที่เกี่ยวข้องกับคนพิการจากโรงเรียน ส่วนต่อไปนี้แสดงตัวอย่างของการใช้งานทั่วไปในการตั้งค่าทางการศึกษา: พื้นที่ทางกายภาพเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) การสอนและบริการของนักเรียน

การออกแบบที่เป็นสากลในการเรียนการสอน (Universal Design for Instruction :UDI)

การนำแนวคิด UD มาใช้โดยเป็นการประยุกต์เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่มีความต้องหลากหลาย โดยมีหลักการว่า UD นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน และมีความต้องการที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งการนำ UD ไปใช้ในการศึกษาก็เพื่อสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในแต่ละคนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองได้เต็มที่ตามศักยภาพ (Eagleton, 2008)

Scott, Shaw and McGuire (2003) ได้เสนอหลักการในการออกแบบการเรียนการสอนที่เป็นสากลไว้ 9 ประการ หลัก 9 ประการในการออกแบบการสอนที่เป็นสากล(Universal Design of Instruction หรือ UDI) ได้รับการพัฒนามาจากการศึกษาค้นคว้างานเขียนและงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการในการออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design หรือUD) และการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้ครูผู้สอนใช้ในการครุ่นคิดไตร่ตรอง โดยนำไปใช้ได้หลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบหลักสูตรใหม่ ๆ หรือใช้เพื่อพิจารณาการสิ่งที่ทำอยู่แล้ว ณ ปัจจุบันก็ได้ แล้วแต่ความจำเป็นของผู้สอนแต่ละท่าน หลักการทั้ง 9 ประการนี้จะแสดงให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการสอน หรือเป็นแนวทางในการสอน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนหรือการขยายประสบการณ์การเรียนรู้ หรือการพิจารณาว่าจะสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมกับเด็กทุกคนได้อย่างไร ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าผู้สอนจะใช้หลักการทุกข้อกับการเรียนการสอนทุกด้านพร้อม ๆ กันได้ แต่เมื่อดูชั้นเรียนโดยองค์รวม จะพบว่าหลักการแต่ละข้อจะเข้ามามีบทบาท หลักการทั้งหมดนี้มีประโยชน์สำหรับผู้สอนทุกท่าน ไม่เว้นแม้แต่ผู้มีประสบการณ์ทางทักษะจากสาขาวิชาต่าง ๆ และมีประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้สอนมือใหม่หรือครูผู้ช่วยสอนที่ต้องการคำแนะนำและแนวทางในการสอน

Scott, Shaw and McGuire (2003: 369 - 379) ได้นำเสนอหลักการในการออกแบบการเรียนการสอนที่เป็นสากลไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ความเสมอภาคในการใช้งาน (Equitable use)

เป็นการออกแบบเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้สำหรับคนทุกคน ข้อมูลและอุปกรณ์ต้องใช้งานได้อย่างราบรื่นโดยกลุ่มนักเรียนที่เยอะขึ้นและมีความหลากหลายมากขึ้น หมายถึงการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมือนกัน "เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ และใช้อุปกรณ์ที่เทียบเท่าเมื่อใช้อุปกรณ์ที่เหมือนกันไม่ได้" ตัวอย่างเช่นข้อความดิจิทัลในรูปแบบที่ใช้ได้กับซอฟต์แวร์อ่านข้อความหลาย ๆ ชนิด และมีลิงก์เชื่อมโยงไปยังข้อมูลเบื้องหลังสำหรับนักเรียนทุกคน

2. ความยืดหยุ่นในการใช้ (Flexibility in use) (Simple and Intuitive)

เป็นการออกแบบที่ทำให้ผู้เรียนแต่ละคนที่มีความหลากหลายได้ใช้ได้เช่นเดียวกันกันต้องมีตัวเลือกหากผู้เรียนต้องการฟังเนื้อหาต้องทำได้ หรือจะพิมพ์ออกมาเป็นเอกสารที่จับต้องได้ก็ต้องทำได้ และยังต้องปรับขนาดและความคมชัดของตัวอักษรได้เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนที่มีปัญหาด้านสายตา ผู้สอนควรจัดเตรียมวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับสาระความรู้เดียวกันในหลายรูปแบบ

3. ง่ายและเป็นธรรมชาติ (Simple and Intuitive)

เป็นการออกแบบที่ทาให้ผลิตภัณฑ์นั้นใช้งานง่าย สิ่งสำคัญในการเรียนรู้คือความเข้าใจเนื้อหาที่เรียน ไม่ใช่วิธีในการทำความเข้าใจ (วิธีไม่สำคัญ สำคัญคือเข้าใจ) เมื่อผู้สอนจะนำหลักการนี้ไปใช้จึงต้องใช้ตารางคะแนนช่วย (ในตารางจะเขียนว่าต้องเข้าใจอะไรอย่างไร)

4. สารสนเทศที่ช่วยให้รับรู้ได้ (Perceptible Information)

เป็นการออกแบบที่ทำให้ผู้เรียนแต่ละคนเข้าถึงข้อมูลได้เหมือนกันข้อมูลสารสนเทศความรู้จะถูกนำเสนอแก่ผู้เรียนในลักษณะที่สามารถเข้าถึงได้ (ตัวอย่างเช่นเมื่อพูดถึงกราฟิกจะมีการอธิบาย หรือใช้แท็กสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสายตาส่วนคำบรรยายมีไว้สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และเอกสารการอ่านทั้งหมดจะมีให้ในรูปแบบดิจิทัลที่เข้าถึงได้)

5. การยอมรับว่าจะมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น (Tolerance for error)

เป็นการออกแบบที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียน(ในฐานะใช้) ผู้สอนต้องเข้าใจว่าผู้เรียนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และมีแหล่งเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ผลก็คือประสิทธิภาพของการสอนก็ย่อมแปรผันไปเช่นเดียวกัน ผู้สอนต้องให้ผู้เรียนแบ่งโครงงานใหญ่ ๆ ออกเป็นส่วนเล็ก ๆ มาส่งก่อน เพื่อจะได้นำข้อเสนอจากผู้สอนไปปรับปรุงโครงงานโดยรวม

6. ความสามารถทางกายภาพที่ต่ำ (Low Physical Effort)

เป็นการออกแบบเพื่อให้ผู้ใช้มีความเมื่อยล้าในการใช้น้อยที่สุด เมื่อความพยายามทางกายภาพไม่ได้เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตรรายวิชา ความพยายามทางกายภาพควรจะขจัดให้หายไปเพื่อที่ผู้เรียนจะ "เพิ่มความสนใจในการเรียนรู้" ดังนั้นการลดอุปสรรคการเรียนรู้ในทางกายภาพก็เป็นดีในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนบางคน

7. ขนาดและพื้นที่สำหรับการประยุกต์ใช้และการใช้ (Size and Space for Approach and use)

เป็นการออกแบบเพื่อผู้ใช้ที่มีขนาดร่างกายที่แตกต่างกันใช้ได้อย่างสะดวก พิจารณาความต้องการของผู้เรียนภายในพื้นที่ที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในขนาดร่างกาย ท่าทางการเคลื่อนไหว และความต้องการของนักเรียน

8. ชุมชนของผู้เรียน (A Community of Learners)

เป็นการออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อม (ทั้งทางกายภาพและทางออนไลน์) ที่รู้สึกปลอดภัยและสนับสนุนการโต้ตอบระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง รวมทั้งระหว่างนักเรียนและผู้สอน

9. บรรยากาศในการสอน (Instructional Climate)

เป็นการออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ที่สภาพแวดล้อมได้รับการออกแบบมาเพื่อผู้เรียนทุกคน สื่อสารให้นักเรียนรับรู้ว่าผู้สอนตั้งความคาดหวังไว้สูงสำหรับผู้เรียนทุกคน อาจารย์ผู้สอนสามารถเริ่มต้นกระบวนการนี้ได้ทั้งในหลักสูตรกับคำแถลงเกี่ยวกับความคาดหวังในการเคารพต่อความแตกต่างและความหลากหลายรวมถึงข้อความกระตุ้นให้นักเรียนเปิดเผยตนเองเกี่ยวกับปัญหาการเรียนรู้ที่ได้รับการรับรองหรือสงสัย

การออกแบบการเรียนรู้สากล (UDL : Universal Design for Learning)

แนวคิด Universal Design เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ การออกแบบมุ่งที่การใช้งานให้คุ้มค่าครอบคลุมสำหรับผู้เรียนทุกคน โดยคำนึงถึงโอกาสในการใช้งานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นการนำแนวคิดการออกแบบการเรียนรู้สากล (Universal Design for Learning) มาใช้จึงสามารถช่วยลดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ และสร้างความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษา เพื่อสนองต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันสามารถเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน

แนวคิดการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นสากล(Universal design for learning : UDL) เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ในยุคการศึกษา 4.0 จึงมีการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลายและแตกต่างกันประกอบไปด้วยหลักการที่สำคัญ 3 ประการ (Strangeman, Hitchcock, Hall, Meo, & et. Al, 2006) ได้แก่

1. การสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจดจำ โดยการจัดหาวิธีการนำเสนอที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย

2. เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ยุทธศาสตร์ โดยจัดหาวิธีการอธิบายหรือการแสดง ออกด้วยคำพูดที่ยืดหยุ่นและหลากหลายและการเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า

3. เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยการจัดหาทางเลือกที่มีความยืดหยุ่นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตามหลักสูตร

ความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้สากล

UDL มีความสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบการเรียนการสอน ที่ประกอบไปด้วย จุดหมาย (goal) วิธีการ (method) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการประเมินผลการเรียนรู้ (assessment) สำหรับผู้เรียนทุกคน วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียวจะไม่เหมาะสมกับทุกการแก้ปัญหา แต่จะเป็นการออกแบบที่มีวิธีการที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับแต่งได้และปรับตามความต้องการของบุคคลแต่ละบุคคลต่างมีความหลากหลายของทักษะความต้องการและความสนใจที่จะเรียนรู้ทางด้านประสาทวิทยากล่าวได้ว่าคล้ายกับระบบการทำงานของสมอง 3 ส่วน ดังนี้

1) เครือข่ายการรับรู้ (Recognition Networks) วิธีการที่เรารวบรวมข้อเท็จจริงและจัดประเภทของสิ่งที่เรามองเห็นได้ยินและอ่านตัวอักษรระบุคำหรือลักษณะของผู้เขียนเป็นภาระงานที่เป็นการรับรู้สิ่งที่จะเรียน (อะไรคือสิ่งที่ต้องเรียนรู้: The "what" of learning)

2) เครือข่ายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Networks) การวางแผนและการปฏิบัติงาน วิธีการที่เราจัดระเบียบและแสดงหลักฐานทางความคิดของเรา การเขียนเรียงความหรือการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ต่างถือเป็นงานเชิงกลยุทธ์ ("วิธีการ" ของการเรียนรู้: The "how" of learning)

3) เครือข่าย (Affective Networks) จะมีวิธีเรียนรู้อย่างไรที่จะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งที่ท้าทายและเร้าความสนใจของผู้เรียน เป็นมิติอารมณ์ ("ทำไม" ของการเรียนรู้: The "why" of learning)

การออกแบบที่เป็นสากลเพื่อการเรียนรู้จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

ระดับในการออกแบบที่เป็นสากลเพื่อการเรียนรู้

การออกแบบที่เป็นสากลเพื่อการเรียนรู้ จัดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การนำเสนอ การจัดการเรียนรู้ตามหลักการการออกแบบที่เป็นสากลเพื่อการเรียนรู้ (UDL) ควรใช้รูปแบบการนำเสนอที่หลากหลายวิธี ได้แก่

1. การใช้ข้อมูลที่หลากหลายรูปแบบ เช่น ข้อมูลภาพ ข้อมูลเสียง หรือข้อมูลที่สัมผัสได้
2. การใช้ภาษาและสัญลักษณ์ที่หลากหลาย
3. การให้โอกาสผู้เรียนได้ทำความเข้าใจบทเรียนและทบทวนความรู้นั้น

ระดับที่ 2 การสื่อสาร การให้ผู้เรียนได้แสดงออกในการเรียนรู้ ซึ่งมีหลากหลายวิธีการ ได้แก่

1. การใช้ภาษากาย
2. การพูด การสนทนาโต้ตอบ
3. การใช้การทำงานของสมองระดับสูง (Executive Function)

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วม เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่

1. การพยายามชักจูงความสนใจ โดยให้อิสระในการเลือก
2. สนับสนุนให้ใช้ความพยายามในการทำงาน
3. เสริมสร้างทักษะการกำกับตนเอง (Self-regulation)

บทสรุป

ผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนทุกคนต้องตระหนักและยอมรับเสมอว่าครูมีหน้าที่สอนผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันทุกกลุ่มและทุกรายวิชา ไม่ว่าผู้เรียนจะมีความพิการหรือไม่ก็ตาม ผู้เรียนปกติทั่วไปก็มีความแตกต่างในความสามารถและลักษณะนิสัย ดังนั้นการคำนึงถึงการออกแบบที่เป็นสากล(Universal Design) จึงมีความจำเป็น โดยก่อนอื่นผู้สอนต้องสำรวจทำความรู้จักผู้เรียนที่จะสอนให้ทั่วถึง สำรวจดูว่ามีผู้เรียนที่พิการในห้องเรียนไหม หรือมีใครที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา เช่น ทำงานช้า เรียนรู้ช้า มีสมาธิสั้น เป็นต้น และที่สำคัญ ต้องสังเกตลีลาการเรียนรู้ (Learning Style) ของผู้เรียน คือ ผู้เรียนบางคนสามารถเรียนรู้ได้ดีจากการฟังบรรยาย ผู้เรียนบางคนจะเข้าใจได้ดีต้องมีรูปภาพประกอบหรือใช้สื่อตัวอย่างแสดงให้เห็น หรือผู้เรียนบางคนต้องลงมือปฏิบัติ การจัดทำสื่อการสอนควรคำนึงถึงผู้เรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนปกติหรือพิการ เช่น จัดทำวิดีโอเทป หรือเพาเวอร์พอยท์ประกอบเสียงและตัวหนังสือกำกับ เป็นต้น เมื่อรู้จักผู้เรียนแล้วผู้สอนจะได้เลือกแบบการสอน (Teaching Style) ได้ถูกแบบการสอนมีหลายแบบเพื่อให้เหมาะกับผู้เรียนหลายประเภท เช่น ในบางเนื้อหาอาจเป็นการบรรยาย บางเนื้อหาอาจให้ลงไปเก็บข้อมูลตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ แล้วนำมาเสนอ อภิปรายร่วมกัน เป็นต้น การเขียนคำอธิบายรายวิชาควรมีความ

ชัดเจนว่า ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนได้อะไร โดยวิธีใดและคาดหวังอย่างไร ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอแนะในสิ่งที่ต้องการอยากรู้เพิ่มเติม หรือปรับกิจกรรมบางส่วนในรายวิชานั้นๆ ได้ด้วย

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา . **เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา สำหรับคนพิการในระดับอุดมศึกษา เรื่อง ออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นสากล (Universal Design for Learning)**. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ. 2555.

Eagleton, M. **Universal design for learning**. Retrived September, 10, from www.ebscohost.com/thisTopic.php?topicID=1073. 2008.

Marzano, R. J. **Classroom Instructional that work: Research – based strategies for increasing student achievement**. V.A.: ASCD. 2012.

Strangeman, Nicole Hitchcock, Chuck Hall, Tracey and Meo, Grace et al **Response to Instruction and Universal Design for Learning: How Might They Intersect in the General Education Classroom.** *The Access Center: Washington DC.* 2006.

Scott, Shaw and McGuire. **Teaching college students with learning disabilities**. ERIC Digest. Arlington, VA: Council for Exceptional Children. 2003.

Sally s. Scott, Joan m. Mcott, and Stan f. Shaw. **Universal Design for Instruction A New Paradigm for Adult Instruction in Postsecondary Education Remedial and Special Education**. Volume 24, Number 6, November/December. 2003. pp 369-379.

Story, M. F., Mueller, J. L., & Mace, R. L. (1998). **The universal design file: Designing for people of all ages and abilities. Raleigh,** North Carolina State University. www.ncsu.edu/ncsu/design/cud/pubs_p/ pudfiletoc.htm.

ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

The use of the LDLE training Model for Promoting English Language Learning Management Skills of First Grade English Teachers

อรุณลักษณ์ คำมณี[1]
วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์[2]

บทคัดย่อ

ภาษาอังกฤษถูกประกาศให้เป็นภาษากลางที่ใช้ติดต่อสื่อสารกันในประชาคมอาเซียน คนไทยควรมีความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี เพื่อใช้สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจำเป็นต้องยกระดับและพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก แต่ครูส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในทักษะการจัดการการเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมใช้วิธีการสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน จาก 15 โรง ระยะเวลา 3 วัน พบว่า จากการประเมินความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ภาษาในห้องเรียน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อในชั้นเรียน และด้านการประเมินผล เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวัดความพึงพอใจของครูมีต่อการฝึกอบรมชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด หลักสูตรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน วิทยากรมีความสามารถและเหมาะสมมากกับเรื่องที่นำเสนอโดยภาพรวมดีมาก

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม; ความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ; การสอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

---

[1]นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

As English is declared a lingua franca of ASEAN, the Thai people should have good English skills for effective communication. English teachers must keep their English sharpened as the first priority, but so many are unprepared for catching up with said changes. The researcher therefore developed a training course to improve English knowledge management for elementary English teachers (first grade), with following aims: to study the result from the English knowledge management course for first grade English teachers.

The research can be summarized as follows: Result from the use of the LDLE English knowledge management course for first grade English teachers in the target group, consisted of 15 teachers with training needs selected by purposive sampling from 15 schools. The course ran for 3 days and English knowledge management skills assessment on the 4 facets (In-class language use, instructional design, in-class utilization of instructional media, and assessment), with 5 rating scales and 20 items found that the result overall was very good post-training, with statistical significance at .05. The result from teacher training satisfaction evaluation, using 5 rating scales and 10 items, was that the teachers had the highest level of satisfaction. The course used in training was clear. The instructor was capable and suitable for the course. The course overall was very good.

Keywords: Training course; English knowledge management skills, First grade English teaching

บทนำ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนรู้ที่ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” (Teacher) ไปเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” (Learning Facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่ ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำหน้าที่ของครูแต่ละคน ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R x 7C 3R ได้แก่ (R) Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical thinking & Problem Solving (ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, information & media literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารทั้งที่เป็น

ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) Career & Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) (วิจารณ์ พานิช. 2556 : 15-21)

ประเทศไทยในยุคอาเซียน จะต้องติดต่อสื่อสารกับประเทศกลุ่มอาเซียนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การท่องเที่ยว และอื่น ๆ ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการทำงานในประชาคมอาเซียน ดังกฎบัตร อาเซียน ข้อ 34 ที่บัญญัติว่า “The Working Language of ASEAN Shall Be English” ทำให้ประเทศอื่นๆมีการตื่นตัวในการพัฒนาภาษาอังกฤษ เช่น ลาว เวียดนาม กัมพูชา พม่า ดังนั้นคนไทยควรมีความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ต้องมีการสอนมาตั้งแต่เล็ก ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นอย่างกว้างขวาง ในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของเยาวชน และคนทำงานในประเทศไทยโดยมุ่งเน้นว่าพลเมืองทุกคนในประเทศต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม การที่นักเรียน นักศึกษาและประชาชนในประเทศจะสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดีนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อเรื่องนี้ คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จึงจำเป็นที่ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษจะต้องยกระดับและพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก (นพพร สโรบล. 2555 : 1)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ สื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก และสามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเมื่อเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 แล้ว นักเรียนจะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้องที่ฟัง อ่านออกเสียงตัวอักษร คำ กลุ่มคำ ประโยคง่ายๆ และบทพูดเข้าจังหวะง่าย ๆ ถูกต้องตามหลักการอ่าน บอกความหมายของคำและกลุ่มคำที่ฟังตรงตามความหมาย ตอบคำถามจากการฟังหรืออ่านประโยค บทสนทนาหรือนิทานง่าย ๆ ได้ พูดโต้ตอบด้วยคำสั้นๆ ง่ายๆ ในการสื่อสารระหว่างบุคคลตามแบบที่ฟัง ใช้คำสั่งและคำขอร้องง่าย ๆ บอกความต้องการง่าย ๆ ของตนเอง พูดขอและให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเพื่อน บอกความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ใกล้ตัวหรือกิจกรรมต่างๆ ตามแบบที่ฟังได้ พูดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเรื่องใกล้ตัว จัดหมวดหมู่คำตามประเภทของบุคคล สัตว์ และสิ่งของตามที่ฟังหรืออ่านได้ พูดและทำท่าประกอบ ตามมารยาทสังคม/วัฒนธรรมของเจ้าของภาษา บอกชื่อและคำศัพท์ง่าย ๆ เกี่ยวกับเทศกาล/วันสำคัญ/งานฉลอง และชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าของภาษา บอกความแตกต่างของเสียงตัวอักษร คำ กลุ่มคำ และประโยคง่ายๆ ของภาษาต่างประเทศและภาษาไทยได้ บอกคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นได้ ฟัง/พูดในสถานการณ์ง่ายๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้ ใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อรวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องใกล้ตัวได้ มีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (เน้นการฟัง-พูด) สื่อสารตามหัวเรื่องเกี่ยวกับตนเอง ครอบครัว โรงเรียน สิ่งแวดล้อมใกล้ตัว อาหาร เครื่องดื่ม และเวลาว่างและนันทนาการ ภายในวงคำศัพท์ประมาณ 300-450 คำได้ (คำศัพท์ที่เป็นรูปธรรม) และใช้ประโยคคำเดียว (One Word Sentence) ประโยคเดี่ยว (Simple Sentence) ในการสนทนาโต้ตอบตามสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 5)

สภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา คือผู้เรียนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษแบบสื่อสารได้ ยังออกเสียงคำศัพท์พื้นฐานไม่ถูกต้อง ปัญหาการจัดการเรียนรู้นี้อาจเกิดจากการเรียนการสอนภาษาอังกฤษยังไม่บูรณาการทั้ง 4 ทักษะ การฝึกปฏิบัติยังไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่เน้นการสอนไวยากรณ์และท่องศัพท์ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษแบบการสื่อสารได้ ครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษากว่าร้อยละ 80 ไม่ได้จบวิชาเอกภาษาอังกฤษ และมีภาระงานต้องสอนหลายกลุ่มสาระรวมทั้งมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนมาก ครูส่วนใหญ่ยังด้อยทั้งทักษะภาษา โดยเฉพาะการสื่อสาร

ทักษะการสอน และขาดเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ผลการประเมินความสามารถตนเองของครูสอนภาษาอังกฤษ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูร้อยละ 51.91 มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่ต้องปรับปรุง ดังนั้น ความคาดหวังที่จะให้ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการสอน ผลิตสื่อ และจัดการเรียนการสอนตามที่กำหนดจึงไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และครูขาดการสนับสนุนให้ได้รับ

การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 4)

ดังนั้นการฝึกอบรมบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ เพราะความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับคนหรือบุคลากรทำให้แผนการทั้งหลายนั้นเป็นความจริง หากองค์การใดมีบุคลากรซึ่งเพียบพร้อมไปด้วยความรู้ ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้ว การดำเนินงานก็เป็นไปอย่างราบรื่น (ชูชัย สมิทธิไกร. 2548 : 3) และในการจัดการการเรียนรู้ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จึงเป็นความสำคัญจำเป็นอันดับต้นที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนและเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานความสามารถของครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อเป็นกรอบและเป้าหมายในการดำเนินงานพัฒนา มีการประเมินความรู้ของครูด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อจัดกลุ่มพัฒนาตามระดับความสามารถและความต้องการเมื่อเทียบเคียงกับมาตรฐาน หลังจากนั้นได้เริ่มต้นกระบวนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการอบรม สัมมนา จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกอบรมต่างประเทศ การศึกษาดูงานการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนต้นแบบประเภทต่างๆ โดยมีเครือข่ายการพัฒนาและให้ความร่วมมือดำเนินการในระดับต่าง ๆ เช่น ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (ERIC) ซึ่งมีในทุกเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษา สถาบันภาษาทั้งของรัฐและเอกชนในระดับต่างๆ (วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2550 : 2) แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ทักษะ และเจตคติในการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษทั้งในและต่างประเทศที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีดังนี้ ปิยธิดา ปราณีบุตร. (2555 : 58). ได้ทำการศึกษาการพัฒนาความสามารถการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญา พบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญา สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญา มีค่าเท่ากับ 0.2438 คิดเป็นร้อยละ 24.38 และผลของการพัฒนาความสามารถการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญา พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น ทั้งฟัง พูด อ่าน และเขียน และ (ศิริพร กาญจนา. 2556 : 58-59) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคช่วยจำ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคช่วยจำมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคช่วยจำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (ประดิษฐ์ แสงสุกวาว. 2549 : 111) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว สำหรับผู้ทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว สอดคล้องกับ (ธนากร ทองประยูร. 2551 : 93) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสอนแบบบูรณาการทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ และผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตร

ฝึกอบรมเป็นไปในทางบวกระดับสูง และสอดคล้องกับการสอนเพื่อการสื่อสารของคุณครูสาลี่ ศิลปะสธรรม (2550 : 24-30) จากโรงเรียนบ้านดอยขุนห้วย จังหวัดเพชรบุรี ปัญหาที่พบ คือ เด็กไม้กล้าออกเสียง ไม่กล้าพูด คุณครูใช้เทคนิคการสอนภาษาอังกฤษให้นักเรียนได้เรียนรู้เร็วและจดจำได้ตลอด โดยใช้เทคนิคการใช้ระดับของเสียง การร้องเพลง และเกมต่าง ๆ กิจกรรมการพูดและการฟัง สอดคล้องกับ อนุวัต ชัยเกียรติธรรม (2552 : 73-146) ได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า การประเมินปัจจัยเบื้องต้นโดยทดลองใช้รูปแบบฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรม มีคะแนนภาพรวมของผลสัมฤทธิ์การทำใบงานและใบทดสอบมีค่าเฉลี่ย 83.95 และ 81.81 ซึ่งถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ผลการนิเทศการสอนด้านการสอนทฤษฎีและปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการประเมินความคิดเห็นของการฝึกอบรมจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปรากฏว่าทุกด้านผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก การประเมินกระบวนการหลังจากนำชุดฝึกอบรมมาปรับปรุงและแก้ไขเรียบร้อยแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูล (Implement) ปรากฏว่าชุดฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรมที่ได้ปรับปรุงหลังจากการวิจัยในขั้นตอนการวิจัยแล้วปรากฏว่ามีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ย 87.32/ 83.83 ซึ่งถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ผลการนิเทศการสอนด้านการสอนทฤษฎีและปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนการประเมินความคิดเห็นของการฝึกอบรมจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปรากฏว่าทุกด้านผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้เรียนมีความพึงพอใจในกิจกรรมระดับมากทุกรายการเช่นกัน และดังที่วารุณี อัศวโภคิน (2554 : 90-147) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้สามารถนำไปใช้ได้ ผลการทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปได้ว่าคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความพึงพอใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะมุ่งอนาคตผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีลักษณะมุ่งอนาคตด้านทั่วไป และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง และผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงาน และพลังจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและแรงจูงใจภายในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับทัศนีย์ ธราพร (2556 : 188-190) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรมโดยใช้รูปแบบการสอนแบบเป็นภาระงานเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรมในด้านเนื้อหาสาระ การใช้ภาษา กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการประเมินผลเหมาะกับการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ประสิทธิภาพของเอกสารและสื่อประกอบการสอนของหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรมมีค่าเท่ากับ 83.13/78.48 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 75/75 ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรมของกลุ่มตัวอย่างสูงขึ้นหลังผ่านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลผลต่างของคะแนนเท่ากับ 5.22 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับดีต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สภาพปัญหาการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงได้นำมาสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ แนวคิด ทฤษฎี 3) วัตถุประสงค์ 4) กระบวนการฝึกอบรม 5) บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง 6) การประเมินผล โดยการจัดฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้น มีความรู้ทางภาษา (Language : L) ขั้น มาออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Disign : D) ขั้น สู่การผลิตสื่อคุณภาพดี (Learning Media : L) และขั้น มีเทคนิคการประเมินผล (Evauation : E) ภายใต้แนวคิดทฤษฎีการเลียนแบบ (The Imitation Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า พัฒนาการทางการพูดนั้นเกิดขึ้นหลายทาง โดยอาศัยการเลียนแบบ ซึ่งอาจเกิดได้

จากการมองเห็นหรือการได้ยินเสียง ทฤษฎีเสริมกำลัง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีนี้อาศัยจากหลักทฤษฎีของการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าพฤติกรรมทั้งหลายถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยการวางเงื่อนไข ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ (Bruner) และทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองของ (Vygotsky) ซึ่งอยู่บนฐานของการอ้างอิงหลักฐานในสิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากครูที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 70 คน โดยเลือกครูในกลุ่มพัฒนาความเป็นเลิศทางการศึกษาที่ 1 อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

เนื้อหาที่ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตามรูปแบบ LDLE MODEL จำนวน 4 หน่วย ได้แก่

1. ขั้น มีความรู้ทางภาษา (Language: L) อบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เนื้อหาหน่วย Hello, หน่วย My Body, หน่วย Our Classroom และหน่วย My Friends
2. ขั้น มาออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Disign: D) อบรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เนื้อหาหน่วย Hello, หน่วย My Body, หน่วย Our Classroom และหน่วย My Friends
3. ขั้น สู่การผลิตสื่อคุณภาพดี (Learning Media: L) อบรมการผลิตสื่อประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาหน่วย Hello, หน่วย My Body, หน่วย Our Classroom และหน่วย My Friends
4. ขั้น มีเทคนิคการประเมินผล (Evauation: E) อบรมการสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เนื้อหาหน่วย Hello, หน่วย My Body, หน่วย Our Classroom และหน่วย My Friends

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้เวลาในการวิจัย ในปีการศึกษา 2559

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่ว่าด้วย ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 วิเคราะห์ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2. ขั้นพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

พัฒนาเครื่องมือการวิจัยเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ซึ่งเครื่องมือศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีเครื่องมือดังนี้

2.1 แบบประเมินความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 15 ฉบับ

2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 15 ฉบับ

3. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำเครื่องมือวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ประเมินความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 15 คน

3.2 สอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 15 คน

4. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการเปรียบเทียบก่อนอบรม-หลังอบรม สถิติที่ใช้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

4.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยใช้ชุดโปรแกรมช่วยการวิเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษา พัฒนาโดย นายปกรณ์ ประจันบาน มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2541.

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการอบรม พบว่า จากการประเมินความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ภาษาในห้องเรียน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อในชั้นเรียน และด้านการประเมินผล เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์สรุปความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมมากที่สุด หลักสูตรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน วิทยากรมีความสามารถและเหมาะสมมากกับเรื่องที่นำเสนอ โดยภาพรวมดีมาก

อภิปรายผล

ผลการใช้รูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม LDLE เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมใช้วิธีการสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน จาก 15 โรง ระยะเวลา 3 วัน พบว่า จากการทดสอบก่อนอบรมประเมินความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ภาษาในห้องเรียน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อในชั้นเรียน และด้านการประเมินผล เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวัดความพึงพอใจของครูมีต่อการฝึกอบรมชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรม หลักสูตรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมมีความชัดเจน วิทยากรมีความสามารถและเหมาะสมมากกับเรื่องที่นำเสนอโดยภาพรวมดีมาก และผลจากการวัดความพึงพอใจของครูที่มีต่อการฝึกอบรมภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีคุณภาพ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี อัศวโภคิน (2554 : 90-147) ที่พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลปรากฏว่าผลการทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปได้ว่าคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเนื้อหาภาษาอังกฤษที่จะพัฒนาให้นักเรียน
2. กรณีที่ต้องการบูรณาการกับท้องถิ่น ควรศึกษาสาระในท้องถิ่นให้ชัดเจน

3. ควรศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้ชัดเจน

4. ควรศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรให้ชัดเจน

5. เมื่อสร้างหลักสูตรเสร็จแล้วควรผ่านผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ เนื้อหา และภาษาที่ใช้

6. ควรนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปผ่านผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการประเมินคุณภาพอีกครั้งก่อนนำไปใช้

7. ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ควรมีการวัดความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้าฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมควรวัดอีกครั้ง เพื่อดูพัฒนาการความรู้ของผู้เข้าอบรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ครูภาษาอังกฤษและผู้ที่สนใจ ควรพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นอื่นๆ เพื่อฝึกอบรมครูในลักษณะเดียวกัน

2. ครูภาษาอังกฤษ และผู้ที่สนใจควรพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ควรศึกษาเนื้อหาภาษาอังกฤษที่จะพัฒนาให้นักเรียน

2.2 กรณีที่ต้องการบูรณาการกับท้องถิ่น ควรศึกษาสาระในท้องถิ่นให้ชัดเจน

2.3 ควรศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้ชัดเจน

2.4 ควรศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรให้ชัดเจน

2.5 เมื่อสร้างหลักสูตรเสร็จแล้วควรผ่านผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ เนื้อหา และภาษาที่ใช้

2.6 ควรนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปผ่านผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการประเมินคุณภาพอีกครั้งก่อนนำไปใช้

2.7 ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ควรมีการวัดความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้าฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมควรวัดอีกครั้ง เพื่อดูพัฒนาการความรู้ของผู้เข้าอบรม

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาระยะที่ 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วงษ์สะพาน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล และอาจารย์ ดร.สมปอง ศรีกัลยา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณา เมตตา ให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะ ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้บทความวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.**ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. 2551.

ชูชัย สมิทธิไกร.การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2548.

ทัศนีย์ ธราพร.**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรมโดยใช้รูปแบบการสอนแบบเน้นภาระ**

งานเพื่อส่งเสริมทักษะในการสื่อสาร.ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2556.

ธนากร ทองประยูร.**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสอนแบบบูรณาการทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.**ปริญญานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2551.

นพพร สโรบล.**ภาษาอังกฤษกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** 2555.

ปิยธิดา ปราณีบุตร.**การพัฒนาความสามารถการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญา.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555.

ประดิษฐ์ แสงสุกวาว.**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวสำหรับผู้ทำงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว.**วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2549.

วารุณี อัศวโภคิน.**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2554.

วิจารณ์ พานิช.**การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**.กรุงเทพฯ : ส.เจริญการพิมพ์.มูลนิธิสยามกัมมาจล. 2556.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. **การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค. 2550.

ศิริพร กาญจนา.**ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคช่วยจำ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2556.

สาลี่ ศิลปสธรรม.**รายงานผลการวิจัยและพัฒนา เรื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ฉบับสรุป).** กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550.

สุริยา ส้มจันทร์. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมัคคุเทศก์ในพื้นที่ตามกรอบมาตรฐานมัคคุเทศก์ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.2554.

อนุวัต ชัยเกียรติธรรม.**การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรม.**วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.**2552.**

ปัญหาการดำเนินงานศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

PROBLEMS IN THE MANAGEMENT OF SPECIALNEEDSSTUDY CENTER DISTRICT IN THE SURATTHANI

สุภาภรณ์ กล้าหาญ[1]
บรรจง เจริญสุข[2]
โสภณ เพชรพวง[3]

บทคัดย่อ

นโยบายในการจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของคนพิการโดยให้โอกาสทางการศึกษาและการอยู่ร่วมในสังคมเหมือนเด็กทั่วไป รัฐจึงได้จัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดขึ้นเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในแต่ละจังหวัด ซึ่งจากการดำเนินการในระยะที่ผ่านมาพบว่าผู้ปกครองที่อยู่ต่างอำเภอและห่างไกลที่ตั้งศูนย์ไม่สะดวกที่จะนำเด็กพิการมารับบริการได้อย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอขึ้น โดยในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีจำนวน 19 ศูนย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาปัญหาการดำเนินงานเป็นครูศูนย์การศึกษาพิเศษ พี่เลี้ยงเด็กพิการ ผู้ปกครองนักเรียน และผู้บริหารศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานศึกษาจากผู้บริหารศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์พรรณนาเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ด้านบุคลากรมีปัญหามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านงบประมาณมีปัญหา ส่วนแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านบุคลากรควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหน้าที่ และควรจัดสรรตำแหน่งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของชุมชน ควรสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่อง และด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ควรจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับประเภทของความพิการ

คำสำคัญ : ปัญหาการดำเนินงาน, ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ, ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstract

The right to education has been recognized as a human right and the education policy is introduced to ensure that persons with disabilities enjoy the same standards of equality, rights and dignity as everyone else. Consequently, the government has set up a special education center in each province. However, it was found that parents were struggling to receive the service due to transportation issue. As a result, center for special needs students were set up across districts and there are 19 centers in total in SuratThani Province.

This study aimed to study problems in the management of the center for special needs students in SuratThani and its guideline in operating the center. The participants involved in the study were teachers, caregivers, parents and administrators in the center. The instrument used in the study was a questionnaire. Data were analyzed by using frequency, mean, percentage, and standard deviation. For investigating the guideline in managing the center, interviews were employed with the administrators and data were analyzed by using content analysis.

The results revealed that problems in the management of the center for special needs students, as a whole and in each aspect, were at a high level. By considering in each aspect ranging from highest to lowest degrees, it was found that personnel aspect, followed by the aspects of academic, community collaboration, building and environment, and budget were rated as the problems. For the guideline in managing the center, it was recommended that it was important to promote and advance knowledge of all personnel including providing appropriate number of positions. In addition, people in the community need to get involved in the center while building and positive environment should be provided to suit each special need.

Keywords: management issue, a center for special needs students, a center for special needs students in a district.

บทนำ

จากอดีตจนถึงปัจจุบันการศึกษาถือเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อมนุษยชาติซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทุกประเทศมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุกๆ คน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน หากยังกลุ่มบางกลุ่มที่ยังไม่ได้รับความเท่าเทียมทางการศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่จะช่วยพัฒนาและผลักดันให้ผู้ที่ยังขาดโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อสร้างความทัดเทียมกับผู้อื่น ซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบันสังคมโลกเกิดกระแสการยอมรับสิทธิ ความเท่าเทียมกันของมนุษยชน ข้อบ่งชี้สำคัญของสิทธิความเท่าเทียมกัน คือ “สิทธิทางการศึกษา” ซึ่งเป็นข้อความที่ประกาศไว้ในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และได้รับการยืนยันอีกครั้งในปฏิญญาสากลว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน (World Declaration on Education for All) ซึ่งระบุว่า ผู้ด้อยโอกาสทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาที่พวกเขาต้องการ พ่อแม่

ผู้ปกครอง มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะได้รับคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมที่สุดกับสภาพแวดล้อมและตามความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543) ซึ่งเป็นงานที่จะช่วยเหลือคนพิการได้อย่างที่มีพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลเดช ที่ว่า "งานช่วยคนพิการนี้ ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าผู้พิการ ไม่ได้อยากเป็นผู้พิการ และอยากช่วยเหลือตนเอง ถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อชีวิตและเศรษฐกิจของครอบครัวจะทำให้เกิดสิ่งที่หนักในครอบครัว หนักแก่ส่วนรวม ฉะนั้น นโยบายที่จะทำก็คือ ช่วยเขาให้ช่วยเหลือตนเองได้ เพื่อที่จะให้เขาสามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม" พระราชทานพระราชดำรัสแก่คณะกรรมการมูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันศุกร์ที่ 21 มีนาคม พุทธศักราช 2517 ซึ่งจากพระราชดำรัสนี้ก่อให้เกิดนโยบายต่างๆที่เกี่ยวกับคนพิการอย่างมากมาย ส่งผลให้เกิดการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญต่อคนพิการเพิ่มมากขึ้น

นโยบายและแนวคิดในการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของคนพิการว่าควรได้รับโอกาสทางการศึกษาและการอยู่ร่วมในสังคมเหมือนเด็กทั่วไป รวมถึงการเปิดโอกาสให้คนพิการได้เรียนรู้ เรียนร่วมอยู่กับเด็กทั่วไปให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้พยายามนำนโยบายผู้พิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เด็กพิการในวัยเรียนได้รับการศึกษาให้ได้มากที่สุด มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในวัยเรียนให้ได้มากที่สุด การศึกษาสิทธิและโอกาสทางการศึกษาของเด็กพิการร่วมกับแนวคิดการจัดการศึกษาของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษาใหม่ที่สนองต่อสิทธิโอกาสและความต้องการของผู้เรียนสูงสุดตลอดจนการศึกษาผลการดำเนินงานและปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2555) จึงมีความเชื่อว่า ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าวหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลการดำเนินงานและจุดประสงค์ของนโยบายการจัดการศึกษาพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ ทำหน้าที่ให้การศึกษาและสร้างเจตคติที่ดีต่อเด็กพิการและเด็กทั่วไปหรือเด็กปกติ รวมถึงการประสานงานกับผู้ปกครอง ต้องมีความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ ตลอดจนจะต้องเป็นผู้สนับสนุนผลักดันให้เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ไปพร้อมๆกันและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้โดยไม่มีการแบ่งแยก โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ใน 76 จังหวัดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ตำบลทุ่งกง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีพื้นที่ 12,891.469 ตารางกิโลเมตร มีอำเภอในความปกครอง 19 อำเภอ มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 101 แห่ง การบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ที่ตำบลทุ่งกง อำเภอกาญจนดิษฐ์ เพียง 1 แห่งเท่านั้น ทำให้ผู้ปกครองที่อยู่ต่างอำเภอและห่างไกลที่ตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่สะดวกที่นำเด็กพิการมารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษได้ต่อเนื่องและผู้ปกครองเด็กพิการบางคนมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ เด็กพิการไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่สะดวกเดินทางมารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดได้และทุกๆ จังหวัดจะมีศูนย์การศึกษาพิเศษเพียง 1 แห่งและส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองหรืออำเภอที่อยู่ติดกับอำเภอเมืองเพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กพิการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ การดำเนินงานศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้มอบหมายให้ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร่วมมือกับสถานศึกษา องค์กรเอกชน สถาบันต่างๆ จัดการเรียนเฉพาะความพิการขึ้นในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศตามความจำเป็นเร่งด่วนและความพร้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ในปีการศึกษา 2559 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 ศูนย์ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องใหม่ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษ และนำปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและนำแนวทางในการดำเนินงานมาแก้ไขและพัฒนาการบริหารจัดการภายในศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้นและเป็นที่ยอมรับของชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

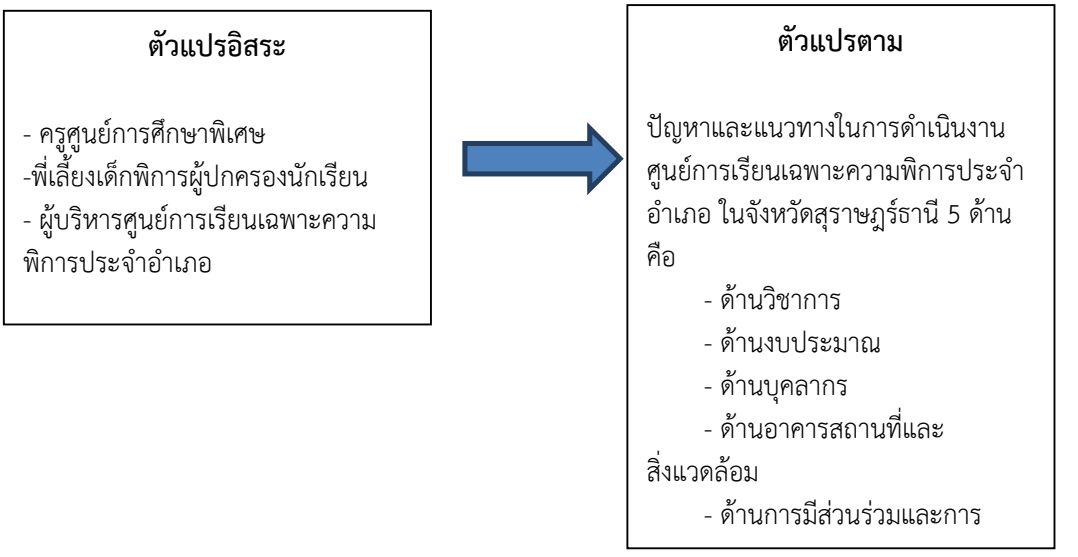
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 53 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 49 คนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 217 คน ผู้บริหารศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ จำนวน 19 คน จำนวนทั้งสิ้น 338 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ปัญหาและแนวทางในการดำเนินงานศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 5 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาและแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงได้ดังภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการดังนี้

ประชากร ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 53 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 49 คนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 217 คน ผู้บริหารศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ จำนวน 19 คน จำนวนทั้งสิ้น 338 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 28 คน พี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 26 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 116 คน ผู้บริหารศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ จำนวน 10 คน จำนวนทั้งสิ้น 180 คน ซึ่งได้มาโดยการ ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างมาจากประชากรนำมาคำนวณหาสัดส่วนประชากร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานีแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 5 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective of Conerucnce : IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นำไปปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละส่วนปัญหาการดำเนินงานศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎรธานีวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ จำนวน 19 คนโดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective of Conerucnce : IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สร้างบทสรุป และอภิปรายผลในประเด็นที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งหมด 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.00มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80และมีสถานภาพเป็น ผู้ปกครอง จำนวน 116 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.40

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจาณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1.2.1 การดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านบุคลากร โดยภาพรวมปัญหาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ พบว่า ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการรักเด็กและเมตตาเด็กไม่เท่าเทียมกัน และครูพี่เลี้ยงเด็กพิการขาดความสุภาพอ่อนโยนต่อเด็กส่วนการส่งเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงานยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.2 ปัญหาด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ พบว่า ขาดเครื่องมือในการคัดกรองเพื่อจำแนกความพิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความยากลำบากในการค้นหาเด็กพิการในอำเภอและไม่มีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลให้เด็กพิการเป็นรายปีส่วนการจัดทำหลักสูตรเตรียมความพร้อมเฉพาะความพิการไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.3 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ พบว่า ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนของศูนย์น้อยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ในการจัดทำโครงการของศูนย์ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนจาก อบต. ผู้ปกครองยังไม่เข้าใจในการมีส่วนร่วมในการวางแผน และขาดการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนส่วนขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชนในการจัดห้องเรียนของศูนย์ยังไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.4 ปัญหาด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ พบว่า ขาดการชี้แจงให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ให้เหมาะสม และไม่มีการจัดทำระเบียบการใช้ห้องและเครื่องมือต่างๆ ให้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ไม่มีแผนงานโครงการในการ

บริหารงานของสถานที่ที่ชัดเจน และสิ่งแวดล้อมในบริเวณศูนย์ยังขาดความร่มรื่นน่าอยู่ส่วนมุมการเรียนรู้ในห้องเรียนเด็กพิการยังไม่เพียงพอเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.5 ปัญหาด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับ พบว่า มีการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ขาดแคลนบุคลากรด้านการเงินและบัญชี และขาดการรายงานผลการใช้งบประมาณสำหรับเด็กพิการในอำเภอส่วนการทำทะเบียนคุมงบประมาณไม่รัดกุม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. สรุปผลการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1 ด้านบุคลากร ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหน้าที่และงานศูนย์การเรียนการสอน และควรจัดสรรตำแหน่งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ควรมีการสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีการศึกษาดูงานในศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอที่ประสบความสำเร็จ

2.2 ด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรกระตุ้นพัฒนาการเด็กให้หลากหลาย ควรมีการวัดและประเมินผลเป็นรายบุคคลเพื่อให้มีศักยภาพเท่าเทียมกับเด็กปกติ ควรมีสื่อการสอนที่หลากหลาย มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักเรียน ควรจัดทำแผนการสอนเป็นรายบุคคลที่สามารถนำมาใช้ได้จริงควรจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทุกประเภทควรมีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของชุมชน ควรสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ อย่างต่อเนื่อง ชุมชนควรให้ความร่วมมือในการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ หรือเงินทุนสำหรับการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันในชุมชนมากขึ้น

2.4 ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ควรจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับประเภทของความพิการควรจัดบริเวณอาคาร สิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่นน่าอยู่ ควรมีทางเท้า ที่จอดรถสำหรับคนพิการ อาคารสถานที่ควรกว้างขวางพอสำหรับคนพิการ ควรดูแลความปลอดภัยและพัฒนาสถานที่ให้เหมาะสมแก่นักเรียน

2.5 ด้านงบประมาณควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเป็นรายบุคคลเพื่อการบริหารงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ควรมีการรายงานการใช้งบประมาณในแต่ละด้านเพื่อรองรับการตรวจสอบ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ด้านบุคลากรมีปัญหามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วน

ร่วมและสนับสนุนของชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านงบประมาณ มีปัญหาน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ ผู้บริหารและบุคลากรของศูนย์ยังไม่มีความรู้และประสบการณ์มากเพียงพอ จึงอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบกับสภาพปัญหาในระดับมากทั้ง 5 ด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรดา ธรรมพูนพิสัย (2556) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปหาน้อย คือด้านกิจกรรมการเรียนการสอนด้านนักเรียนด้านเครื่องมือและด้านสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีนารถ จันทร์ไมตรี (2561) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายที่6สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัญหาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ แย้มอินทร์ (2554) ที่ได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของครูการศึกษาพิเศษในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า ะโดยภาพรวมสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของครูการศึกษาพิเศษในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมทั้ง 4 ด้านมีปัญหาระดับค่อนข้างมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีปัญหาระดับมาก รองลงมาคือปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนและปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษามีปัญหาน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านบุคลากร ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหน้าที่ และควรจัดสรรตำแหน่งบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของชุมชนควรสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่อง และด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ควรจัดอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับประเภทของความพิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรธน์ ธนพรธัญทิพย์(2548) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปัตตานี ยะลาและสตูล ตามทัศนะของครูผู้สอนและผู้บริหารและได้เสนอแนะแนวทางไว้ ดังนี้คือ 1) ควรเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและบุคลากร 2) การกำหนดกิจกรรมควรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน 3) ควรจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและความช่วยเหลืออื่นใดเป็นการเฉพาะสำหรับนักเรียน 4) ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม ให้มีเหมาะสมและเอื้อต่อนักเรียนอย่างทั่วถึงทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสะดวกและความปลอดภัย 5) ควรจัดให้มีห้องเสริมการเรียนรู้หรือจัด เป็นมุมความรู้ด้านวิชาการ 6) จัดให้มีบริการคอมพิวเตอร์แก่นักเรียน 7) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรระดมพลังสนับสนุนในการจัดงบประมาณให้เพียงพอและต่อเนื่อง สำหรับการจัดซื้อสื่อ วัสดุเพื่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ด้านบุคลากร จากผลการวิจัย พบว่า ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ฉะนั้นศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหน้าที่และสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่

1.2 ด้านวิชาการ จากผลการวิจัย พบว่า ขาดเครื่องมือในการคัดกรองเพื่อจำแนกความพิการ ฉะนั้น ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอจึงควรมีการจัดทำเครื่องมือในการคัดกรองเพื่อจำแนกความพิการ และมีการและประเมินผลเป็นรายบุคคลที่เหมาะสม

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของชุมชน จากผลการวิจัย พบว่า ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอน้อย จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จากผลการวิจัย พบว่า ขาดการชี้แจงให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการจัดสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ให้เหมาะสม จึงควรจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักให้บุคลากรจัดบริเวณอาคาร สิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่นน่าอยู่ ดูแลความปลอดภัยและพัฒนาสถานที่ให้เหมาะสมแก่นักเรียน

1.5 ด้านงบประมาณ จากผลการวิจัย พบว่า มีปัญหาในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการประจำอำเภอควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินและพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำมาสู่การพัฒนาปรับปรุงศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในจังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุขและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ เพชรพวง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร ประธานกรรมการและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้บริหารคณะครูผู้ปกครองนักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี คุณค่าและ ประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดาครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานการดำเนินชีวิตและการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2547).**ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด.**กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

พรเพ็ญ แย้มอินทร์. (2554). **สภาพปัญหาการจัดการศึกษาของครูการศึกษาพิเศษในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.** วิทยานิพนธ์นิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปารีนารถ จันทร์ไมตรี. (2561.) **ปัญหาการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายที่6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.**สืบค้นเมื่อ **1 กรกฎาคม 2561 จาก** http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][080217112005].pdf

รดา ธรรมพูนพิสัย. (2556). **สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

รัชนี อ่อนแก้ว.(2555). **การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเขตภาคใต้.**ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

วรวรรธน์ ธนพรธัญทิพย์. (2548). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดปัตตานี ยะลาและสตูล ตามทัศนะของครูผู้สอนและผู้บริหาร.**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **นโยบายปฏิรูปการศึกษาสำหรับคนพิการในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.** กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

TheSchoolAdminitrators'PowerImplementationAffectingEffeetiveness of SchoolundertheOffice of SuratthaniPrimaryEducationalServiceArea 1

สุธิศา ศรีกลับ[1]
บรรจง เจริญสุข[2]
สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์[3]

บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผลการใช้อำนาจของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งที่ผ่านมาการใช้อำนาจมักไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาและศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประชากรได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 1,416 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าถดถอยพหูคูณ

ผลการวิจับพบว่า

ครูเห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคือ อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัลอำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญตามลำดับของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและด้านความพึงพอใจของครูตามลำดับ การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 90.8 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้การใช้อำนาจด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล สามารถเข้าใจและครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อำนาจการให้รางวัลให้มากและใช้อำนาจการบังคับให้น้อยที่สุด

คำสำคัญ : อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประสิทธิผลขอสถานศึกษา

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstract

A successful school management requires an administrator who is able to use power effectively. Results of administrators' power implementation are important for colleagues and school performance management. However, school administrator's power implementation was not successful as it should be.

This research aims to study the level of the administrators' power implementation and effectiveness of schools under the Office of SuratThani Primary Educational Service Area 1. The population included 1,416 teachers. The 306 samples were chosen by simple random sampling. Data were collected by a questionnaire with the reliability at 0.934. The statics used in data analysis were mean, standard deviation and multiple regression.

The results showed that the teachers'

opinion towards the administrators' power implementation, as a whole and as individual aspects, was at a high level ranging from reference power, reward power, coercive power, legitimate power, and expert power respectively. Regarding effectiveness of schools, as a whole and as individual aspects, performance management was at a high level ranging from the relationship between school and community, ability to produce high learning achievement, ability to develop student's positive attitude, ability to adapt and develop school, ability to solve school's problem, and teacher's satisfaction respectively. The administrators' power implementation affecting the effectiveness of schools could explain the school effectiveness at the 90.8 per cent. Therefore, administrators should know how to implement their power, understand and maintain popular morale together with use more reward power but less coercive power.

Keywords: School administrator's power School administrator's power implementation. Effectiveness of schools

บทนำ

องค์กรทางการศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดขององค์กร ประสิทธิผลของการบริหารองค์กรที่สำคัญประการหนึ่งคือ การใช้อำนาจของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถโน้มน้าวและควบคุมกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้นการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้บริหารย่อมต้องควบคู่กับการใช้อำนาจเสมอ เพราะอำนาจเกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป็นสิ่งที่มีอยู่จริงในบุคคลที่มีตำแหน่งในองค์กร อำนาจเป็นสิ่งที่ดีและสำคัญ การใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร อำนาจเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการใช้อย่างชาญฉลาดและรอบคอบถูกต้องตามสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้องค์กรและสมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในทางที่เป็นประโยชน์ และเกิดความพึงพอใจอันเป็นแรงส่งที่ทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองในอนาคต

ผลของการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์หรือกลวิธีในการเลือกใช้อำนาจอย่างถูกต้องเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจก็จะทำให้การใช้อำนาจของผู้บริหารในการดำเนินการหรือบริหารงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความมุ่งหวัง (อุทัย โนภาส, 2551 : 57) ทั้งนี้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษานั้นด้วย ซึ่งอำนาจนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการใช้พลังอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในองค์กร ซึ่งเฟรนช์และราเวน (อ้างถึงในทวีบูรณ์ หอมเย็น, 2556: 12)ที่เสนอพลังอำนาจไว้ 5 ประการ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิง ซึ่งหากผู้บริหารปราศจากพลังอำนาจเหล่านี้ก็ไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและดำรงความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ได้ ซึ่งสอดรับกับที่ธงชัย สันติวงษ์ (2555 : 15) ที่มีข้อคิดเห็นว่า การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจการตัดสิตนใจ สั่งการ อำนายการ ควบคุม ชี้แนะดูแลบำรุงขวัญ และให้กำลังใจแก่บุคลากรและผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจให้เป็นและเกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมาต้องบริหารงานภายใต้กฎหมายโรงเรียนนิติบุคคล ปรากฏสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากผลการตัดสินใจและการใช้อำนาจของผู้บริหารและประสิทธิผลการทำงานของครูในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เช่น บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจที่แท้จริง ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้า ขาดความร่วมไม้ร่วมมือ สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนครูและอุปกรณ์การเรียนการสอนส่งผลให้ขาดความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ ยังมีความขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ คณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ ชุมชนยังขาดความรู้ในส่วนการมีส่วนร่วม ขาดความเข้าใจในเรื่องของการวัดและประเมินผล ขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการใช้อำนาจของผู้บริหารเกิดความผิดพลาด ส่งผลให้การศึกษาในภาพรวมไม่ประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1,2550)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

3. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

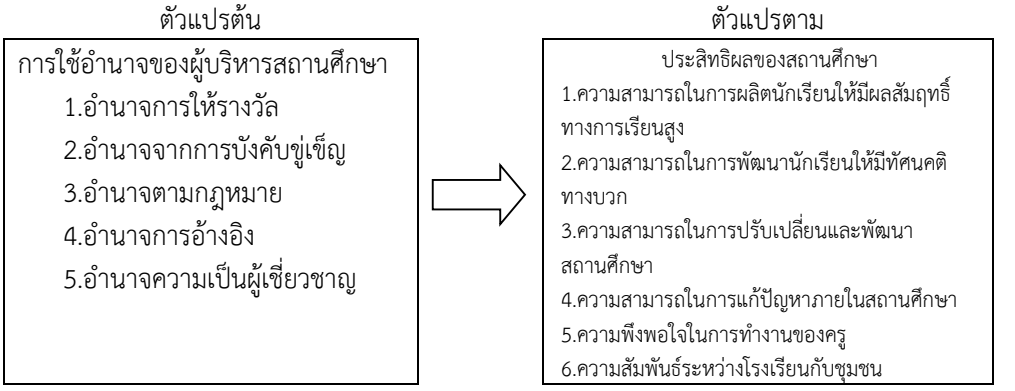
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำนวน 1,416 คน จาก 23 โรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ด้านได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับขู่เข็ญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ส่วนตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิผลของสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเฟรนช์และราเวน French&Raven. (2001 : 321 – 326)เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารซึ่งแยกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับขู่เข็ญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนนำมากำหนดเป็นตัวแปรตาม สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,416 คน จาก 23 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 306คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ KrejcieandMorgan (1970 : 608) กำหนดสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ตามด้วยตัวแปรต้น เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 6 ด้าน ตามตัวแปรที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

สังเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว ของผู้ให้ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณ

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่จะศึกษา

2. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ชุดที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 6 ด้าน

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า IOC และนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout)

4. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

5. สรุปผลการวิจัยนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ และเผยแพร่ผลงาน

สรุปผลการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคือ ด้านอำนาจจากการอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจจากการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตามลำดับรายละเอียด ดังนี้

ด้านอำนาจการให้รางวัลเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาส เลื่อนตำแหน่งหรือให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา ให้รางวัลโดยการขึ้นเงินเดือน ให้เป็นกรณีพิเศษเมื่อครูมีผลงานดีเด่น ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานนอกเหลือจากหน้าที่การสอน เพื่อให้ครูมีผลงานด้านอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น

ด้านอำนาจจากการบังคับ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยโดยการลดขั้นเงินเดือนผู้บริหารสถานศึกษาสืบสวนหาข้อเท็จจริงและสาเหตุของความผิดก่อนใช้วิธีการลงโทษผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดวินัยโดยการตัดเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาเรียกครูมากตักเตือนด้วยวาจา ในกรณีที่ทำผิดเล็กน้อยผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่ประพฤติผิดวินัยเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อเรียกมาตักเตือนแล้วครูยังไม่ปรับปรุงแก้ไขตนเอง ตามลำดับ

ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับคือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามที่กฎหมายบัญญัติ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมผู้บริหารสถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูปฏิบัติตามผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ภายในขอบเขตที่มีผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ตามลำดับ

ด้านอำนาจจากการอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอวิสัยทัศน์และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นภาวะผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมในทุกโอกาส เวลา สถานที่ แต่งกายเหมาะสม สุภาพ เรียบร้อย เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและเคารพความคิด ของครูทุกคนตามลำดับ

ด้านอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แปลผล มาก อยู่หนึ่งข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดหลักการทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และแปลผล มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอในสิ่งที่เป็นประโยชน์และความก้าวหน้ามาสู่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน เป็นอย่างดี โดยงเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความพึงพอใจในงานของครู ตามลำดับรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักเรียนมีผลงานทางวิชาการสามารถได้รับรางวัลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาระดับสูงขึ้น สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ นักเรียนมีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต นักเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม นักเรียนประพฤติตนตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา นักเรียนมีความกระตือรือร้นและนำทักษะชีวิตมาใช้พัฒนาตนเองในการแก้ปัญหา ตามลำดับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แปลผล มาก คือ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง และแปลผล มากที่สุด คือผู้บริหารและครูได้นำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา ครูมีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารและครูได้นำสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ผู้บริหารและครูมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ครูมีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอีกทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แปลผล มาก คือ ประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสมตรงกับศักยภาพ และความแตกต่างของ

นักเรียน ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และแปลผลมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาด้านการบริหารได้ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนได้ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารและครูสามารถแก้ไข

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในงานของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แปลผล มาก อยู่ข้อหนึ่งคือ ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และแปลผล มากที่สุด คือ ครูมีความต้องการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ครูให้การยอมรับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ครูมีความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ครูมีความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูให้การยอมรับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ครูมีความต้องการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ครูมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามลำดับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แปลผล มาก อยู่ข้อหนึ่ง คือ สถานศึกษาได้สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก และแปลผล มากที่สุด ดังนี้ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนและร่วมมือกับชุมชนในทุก ๆ ด้าน ชุมชนมีส่วนร่วมในภารจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาได้ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชนในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด สถานศึกษามีการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชนสถานศึกษาได้สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก สถานศึกษามีความสามารถในการนำเอาศักยภาพของชุมชนเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหูคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้ร้อยละ 91 (R^2= .908) สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบหรือคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .149\,(X1) + .178\,(X2) + .213\,(X3) + .162\,(X4) + .200\,(X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .188\,(y1) + .273\,(y2) + .317\,(y3) + .218\,(y4) + .302\,(y5)$$

อภิปรายผล

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากอำนาจอ้างอิงของผู้บริหารเกิดจากคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหารเอง เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาเป็นแบบอย่างเพื่อทำให้ตนเองมีบุคลิกและอำนาจคล้ายต้นแบบและทำให้ตนเองมีอำนาจด้านนี้ด้วย ซึ่งจะทำให้ตนเองได้รับ

ความร่วมมือและศรัทธาจากบุคคลอื่น และกลายเป็นผู้มีบารมีอำนาจด้านอื่น ๆ ผู้บริหารก็มีการใช้อำนาจในระดับที่ใกล้เคียงกัน เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจในหลายรูปแบบตามลักษณะและความแตกต่างของสถานการณ์และต่อบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของ วานิช บุญครอบ (2556 : 12)ที่ให้แนวคิดว่าอำนาจการมีอำนาจเป็นการใช้อำนาจพิเศษในตัวบุคคล ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือและไว้วางใจ โดยสนิทใจ ได้รับการไว้เนื้อเชื่อใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาสูงและมีอำนาจในด้านนี้สูงกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ (2553 : 75-107) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ในระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจในรูปแบบต่าง ๆ โดยรวมแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนความสามารถในด้านการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของครู ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดย่อมสำคัญที่สุด เพราะการที่ผู้เรียนมีความเก่ง เป็นคนดีและมีความสุข คือ เป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญไม่แพ้กันซึ่งเป็นองค์ประกอบสนับสนุนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และเป็นคนดีสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ สหริวิยะสิน (2556 : 44) ที่กล่าว ประสิทธิผลเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานที่เป็นไปด้วยความมุ่งหวังกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างครบสมบูรณ์โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิจัย การใช้อำนาจของผู้บริหารทุกคนส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เกิดความเป็นธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อำนาจตามกฎหมายและการบังคับ หากผู้บริหารขาดธรรมาภิบาลก็ย่อมส่งผลและเกิดความไม่เป็นธรรม เขตพื้นที่ต้องมีมาตรการในการลงโทษทางวินัยกับผู้บริหารที่ขาดธรรมาภิบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างอำนาจ ด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้แต่ละคนควรสร้างความเชี่ยวชาญหรือจุดเด่นของตนเอง ให้ได้อย่างน้อย 1 ประการทั้งนี้เพื่อความเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย ด้านความเสมอภาคเท่าเทียมกันและการคำนึงถึงความถูกต้องในการใช้อำนาจหน้าที่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุด และส่งผลให้เกิดผลดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จทุกด้าน สถานศึกษาแต่ละแห่งจึงควรมีนโยบายในการกำหนดจุดเด่นในด้านการบริหารเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเสมอภาคเท่าเทียมและคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมอยู่ในกรอบอำนาจหน้าที่ได้รับ อันจะส่งผลในเชิงบวกต่อการบริหารงานสถานศึกษาโดยรวม

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นธรรมย่อมส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจต่าง ๆ ที่คนมีในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า อำนาจที่ผู้บริหารควรใช้ให้มากที่สุด อำนาจการให้รางวัลกับผู้ร่วมงานที่สร้างผลงานได้ดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานและควรสร้างอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นจุดแข็งของตนเอง คือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำได้รับความศรัทธาและเกิดประสิทธิผลกับการจัดการศึกษาตามเป้าหมายที่ต้องการ

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านภาวะพึงพอใจในงานของครูมีค่าเฉลี่ยมากสุดในลำดับสุดท้าย จึงเสนอแนะว่า ควรพึงพอใจของครูเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร หากคนในองค์กรมีความพึงพอใจย่อมหมายถึง มีความศรัทธาขององค์กรผู้บริหารย่อมจะนำมาสู่ผลสำเร็จในการบริหารงาน จึงควรเน้นการสร้างความพึงพอใจในงานปฏิบัติให้มากกว่าเดิม โดยการประชุมพูดคุยปรึกษาหารือและเปลี่ยนข้อคิดเห็นอย่างใกล้ชิด คิดและฟังความคิดเห็นของครูให้มากจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงบวกในการปรับปรุงการบริหารต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การนำผลงานทางวิชาการและยกระดับวิทยฐานะของตนเอง ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรโดยรวม

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาและอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจง เจริญสุข และอาจารย์ ดร.สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำเพื่อให้การจัดทำรายงานวิจัยในครั้งนี้ถูกต้องทุกขั้นตอน ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบทุกท่าน ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือ คุณค่าและคุณประโยชน์ที่มาจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ขอมอบแก่บุพการี ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ณรงศักดิ์เหมือนชาติ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ธงชัยสันติวงษ์. (2551). **องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วานิชบุญครอบ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (2556). **แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษา.** สุราษฎร์ธานี:กลุ่มนโยบายและแผน

สุระศักดิ์สหวิริยะสิน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัย โนภาส. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (1970).**Determining educational and psychological.** Measurement, 30 (15): 607-610.

การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

Teachers's Participation in School Development Plan under the Suratthani Education Primary Service Area Office 3

กรรณิการ์ ถนิมกาญจน์[1]
บรรจง เจริญสุข[2]
สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์[3]

บทคัดย่อ

ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น กระบวนการวางแผนย่อมเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด และการวางแผนที่ดีย่อมเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีครูส่วนหนึ่งที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนทำให้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกระบวนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับการมีส่วนร่วมของครูในการมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติและเพื่อหาแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากรได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมการศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3จำนวน 1,379 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 315 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบได้แก่ ค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า

ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ขั้นการทำแผน ขั้นการประเมินผลแผน ขั้นปฏิบัติตามแผนและขั้นเตรียมการทำแผน ผลการเปรียบเทียบสภาพการมีส่วนร่วมองครูจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แตกต่างกันและขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน แนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พบว่าควรให้ครูและผู้วิจัยมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาทุกขั้นตอน จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรตระหนักและเปิดใจการให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรม

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา, การพัฒนาการมีส่วนร่วม

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstact

Planning process is seen to be a key factor for successful school management. This includes the involvement of all stakeholders. However, some teachers are not participating in the process which affects the goals of school development planning process.

This research aimed to study teachers' participation in school development plan; to compare teachers' participation based on positions and size of schools; and to study a guideline for teachers' participation under the Suratthani Education Primary Service Area Office 3. The population were 1,379 teachers. The samples were 315 teachers selected by simple random sampling. The instruments used were a questionnaire with reliability at 0.94. Data were analyzed by using frequency, mean, percentage, standard deviation, and F-test.

The results found that teachers were involved in school development planning process of planning, evaluating, practicing, and preparation for planning respectively. The study found that teachers had different level of participation depending on their position and size of schools. The guideline in promoting teachers' participation in school development plan recommended that all involved personnel who were teachers and stakeholders should participate in the process. In addition, administrators should be aware and open-minded in getting teachers and all stakeholders involve in every process and activity in the school development plan.

Keywords: Participatory development, Participation, School development plan

บทนำ

ในกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการจัดการองค์การ การสั่งงาน การอำนวยการ การควบคุมการวางแผนเป็นการกำหนดทางเลือกหรือแนวทางการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (เกษมณี ชัยสิทธิ์วาทิน, 25533 : 15) เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตว่าจะทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อใด (สุภาพรรณ พงษ์เกษม, 2555 : 12) แต่อย่างไรก็ตามในกระบวนการวางแผน แม้จะเป็นหน้าที่ของผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารก็ตาม แต่การทำงานคนเดียวย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนทุกขั้นตอน ในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือครูผู้ปฏิบัติการสอน เพราะทุกคนต้องรับรู้ รับทราบนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน เพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกัน หากทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเป็นที่เชื่อได้ว่า การบริหารงานขององค์กร หรือสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน เพราะการมีส่วนร่วมเป็นการให้ผู้ร่วมงานมาเข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ มีโอกาสเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา หาวิธีการแก้ปัญหารวมทั้งลงมือปฏิบัติ และทำการประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของแผน (กิตติ พรวุฒิพันธุ์, 2550 : 14)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดจำนวน 154 โรงเรียน ครูทั้งหมด 1,379 คน มีหน้าที่ในการนำนโยบายของสำนำงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 3 และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด แต่ผลการทดสอบระดับชาติยังมีผลคะแนนต่ำ ยังมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 45.07 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557, 12-13) และยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกที่ต้องได้รับการแก้ไข โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดแผนการยกระดับคุณภาพชุดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศติดตามแก้ไข และสนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เน้นให้โรงเรียนบริหารราชการโดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขอผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานอย่างมีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด และจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน และเพื่อหาแนวทางในการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนากระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอันจะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3. เพื่อหาแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,379 คน จากจำนวนโรงเรียน 154 โรงเรียน แยกตามขนาด เล็ก กลาง และใหญ่

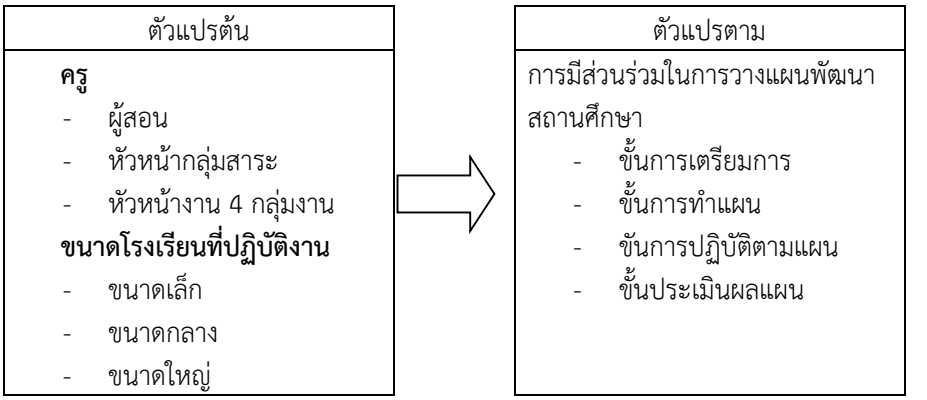
ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แยกตามตำแหน่งหน้าที่คือ ครูผู้สอน หัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้ากลุ่มงาน และขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการทำแผน ขั้นการทำแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผลแผน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา แล้วนำมาทำเป็นกรอบแนวคิดประกอบด้วย ตัวแปรต้น ซึ่งประกอบด้วยผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติ และตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครู 4 ด้าน ซึ่งสามารถอธิบายตามภาพประกอบ ดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,379 คน จาก 154 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 315 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน

ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 แยกตามตำแหน่งหน้าที่คือครูผู้สอน 107 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 110 คน และหัวหน้างาน 98 คน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก 153โรงเรียน ขนาดกลาง 130 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 32 โรงเรียน

ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการทำแผน ขั้นการทำแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผลแผน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือโดยภาพรวมและขั้นการทำแผน ขั้นการประเมิน ขั้นการปฏิบัติตามแผนและขั้นเตรียมการทำแผนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขั้นการทำแผน โดยภาพรวมสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกันโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ

วางแผนโครงการบางโครงการของสถานศึกษา การร่วมกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ของแผนโครงการ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายแผนงานโครงการ การรับผิดชอบเป็นหัวหน้าแผนงานโครงการ การร่วมพิจารณาบุคคลรับผิดชอบแผนงานโครงการ การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การร่วมกำหนดระยะเวลาของแผนงานโครงการ การร่วมเสนอข้อคิดเห็นและการร่วมกำหนดค่าใช้จ่ายเรื่องงบประมาณโครงการ

1.2 ขั้นการประเมินแผน การมีส่วนร่วมในการวางแผนของครูในการพัฒนาสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลแผนงานโครงการในรูประบวนการ การร่วมเก็บข้อมูลการประเมินผลแผนงานโครงการ การร่วมให้ข้อเสนอแนะในการประเมิน การร่วมในการนำเสนอข้อมูลเพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศในการเผยแพร่เพื่อประชาสัมพันธ์ การร่วมกำหนดวิธีการประเมินผล การร่วมกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน การร่วมกำหนดลักษณะและชนิดของข้อมูลที่ประเมิน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดหมายของการประเมินผลแผน

1.3 ขั้นการปฏิบัติตามแผน โดยภาพรวมสภาพของการมีส่วนร่วมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพของการมีส่วนร่วมก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ การมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับปรุงแผนงานโครงการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การมีส่วนร่วมในการรายงานความก้าวหน้าของแผนงานโครงการ การมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นที่ร่วมกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการ การร่วมชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามทีกำหนดไว้ในแผนงานโครงการ การมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนงานโครงการ การร่วมนิเทศและตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานโครงการและการร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนงานโครงการ

1.4 ขั้นเตรียมการทำแผน โดยภาพรวมสภาพการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือการมีส่วนร่วมเก็บข้อมูลในสถานศึกษา การร่วมตัดสินใจเลือกแผนงานโครงการที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ร่วมตัดสินใจในการเรียงลำดับความสำคัญของแผนที่ควรดำเนินการตามความจำเป็นเร่งด่วน การมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง การร่วมเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน การร่วมตัดสินใจในการนำข้อมูลแต่ละเรื่องมาจัดทำแผน การร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการนิเทศและประเมินผลโครงการ และการมีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูลจากภายนอกที่มีความจำเป็นต่อสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาในโรงเรียนแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน

3. แนวทางในการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาตามขั้นตอนของกระบวนการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า แนวทางในการมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ คือการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกัน โดยการเปิดใจ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมวางแผนและนำข้อมูลที่ผ่านมามาวิเคราะห์พัฒนา ใช้หลัก PDCA มาใส่ในการวางแผน การทำตารางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และการให้ทุกคนร่วมวิเคราะห์องค์กรเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางแผน แนวทางในการสร้างแผน คือให้ทุกคนร่วมรับผิดชอบและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของแผนงานโครงการ ให้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดทำแผน การพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละโครงการ การมีส่วนร่วมทำแผนทุกแผน

ของโรงเรียนของครูทุกคน การให้บุคลากรทุกคนร่วมวางแผนเพื่อให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน แนวทางในการมีส่วนร่วมในขั้นการปฏิบัติตามแผน คือให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนทุกคนดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดแล้วรายงานผลการปฏิบัติการตามปฏิทินการทำงาน ปฏิบัติตามแผนโดยคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติเป็นหลัก นำปัญหาที่ได้มาร่วมกันพิจารณาและแก้ไขพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวางแผนในปีต่อไป ปฏิบัติตามตัวชี้วัดและกิจกรรมของโครงการและให้มีการนิเทศติดตามตรวจสอบและปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป และขั้นการประเมินแผน พบว่า มีแนวทางในการมีส่วนร่วมคือ การประเมินผลแผนเป็นระยะเพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนางานได้ทันทุกเหตุการณ์ กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลให้ชัดเจนโดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด มีการวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดให้พิจารณาว่าข้อมูลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ข้อมูลชัดเจนแล้วให้จัดทำเป็นสารสนเทศของโรงเรียน หรือจัดทำในรูปแบบของรายงานประจำปี มีการสรุปขั้นตอนการปฏิบัติงานประมาณรายจ่ายความก้าวหน้าของโครงการร่วมกัน ให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันประเมินการวางแผนของสถานศึกษา ให้มีการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลและการพัฒนาในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อจัดทำเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ผู้รวบรวมข้อมูลต้องรายงานและปัญหาเพื่อให้ทุกภาคส่วนนำไปวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินการทำงานของครูทุกคน

อภิปรายผล

1. สภาพการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือขั้นการทำแผน ขั้นประเมินผลแผน ขั้นปฏิบัติตามแผนและขั้นการเตรียมการทำแผน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่า กระบวนการทำแผนพัฒนาสถานศึกษานั้นกระบวนการที่สำคัญที่สุดคือขั้นลงมือทำแผน เนื่องจากเป็นขั้นที่ต้องรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตั้งแต่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย มาตรการแผนงานโครงการต่าง ๆ ซึ่งต้องระดมความคิดจากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาร่วมกันทำให้เกิดเป็นเอกสารที่เป็นรูปธรรม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ต้องนำส่งแผนให้หน่วยบังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปได้รับทราบ และแจกจ่ายทำความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายทุกระดับ มีเอกสารแผนไว้เป็นแผนที่เดินทางในการทำงานในขั้นตอนนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงมีส่วนร่วมในระดับมาก ลำพังผู้บริหารคนเดียวหรือทีมบริหารไม่สามารถทำงานนี้ให้สำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย นามเจริญ (2551 : 17) ที่กล่าวว่าขั้นตอนในการสร้างแผนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพราะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ จุดหมาย พันธกิจ มาตรการ มากำหนดเป้าหมายรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติให้ชัด เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามแผน โดยจะกำหนดเป็นแผนงานโครงการ และกิจกรรมที่มีช่วงกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด และต้อมีผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมสูงจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนด้านอื่น ๆ ก็ต้องมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่หัวใจของกระบวนการวางแผนคือการลงมือปฏิบัติทำแผนร่วมกันอันจะส่งผลให้เกิดแผนที่สมบูรณ์แบบ ผลวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนี ประสิทธิธัญกิจ (2556) ที่ได้วิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติการวางแผนบริหารโรงเรียนสำนักบริหารการศึกษาพิเศษเขตตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานการวางแผนของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและตามขั้นตอนการวางแผนทั้ง 4 ขั้นตอนคือ ขั้นเตรียมการวางแผน ขั้นการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นติดตามประเมินผลแผน อยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าครูที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแตกต่างกันก็มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งทั้งสองส่วนเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะครูที่ทำหน้าที่การสอนอย่างเดียวกับครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระด้วย สอนด้วย และครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานด้วยและต้องสอนด้วยย่อมมีส่วนร่วมในการวางแผนแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน เพราะครูหัวหน้ากลุ่มสาระและครูหัวหน้ากลุ่มงานย่อมมีภารกิจมากกว่าครูผู้สอนอย่างเดียว หรือมีภาระงานที่ยุ่งยากกว่าย่อมมีสภาพการมีส่วนร่วมน้อยกว่าครูที่สอนอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนี ประสิทธิ์ธัญกิจ. (2556)ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานวางแผนบริหารโรงเรียนสำนักบริหารการศึกษาพิเศษเขตตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของครูตามขนาดโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของครูตามขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ หงส์เกษม (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. แนวทางในการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน ผลวิจัยพบว่ามีผู้เสนอแนวทางในกระบวนการวางแผนที่เป็นประโยชน์ทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการวางแผน ขั้นตอนการทำแผน ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนการติดตามประเมินผลแผน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะครูที่ปฏิบัติงานในภาระงานหรือตำแหน่งการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันต่างเห็นตรงกันว่ากระบวนการวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารโรงเรียน หากมีการวางแผนดีและทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสในการร่วมในกระบวนการวางแผนทุกขั้นตอนย่อมจะทำให้ได้แผนที่ดีและยังเกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ในผลของการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการได้รับการยอมรับจากคนในกลุ่มซึ่งช่องทางหนึ่งในการตอบสนองความต้องการด้านนี้คือการให้โอกาสทุกคนได้แสดงออกตามความรู้ความสามารถที่เขามีอยู่ และสอดคล้องกับ (ณัฐรดา พวงจันทร์, 2535 : 16) ที่กล่าวถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วมว่า ทุกทฤษฎีล้วนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน ในการบริหารงานของสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องนำผู้ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมาใช้บริหารจัดการงานของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ของแผนงานโครงการ และการกำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูช่วยกันแสดงความคิดเห็นว่ากิจกรรมแต่ละแผนงานโครงการควรให้ใครรับผิดชอบ เพื่อจะได้ตรงกับความรู้และความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน มิใช่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเอง เพราะภารกิจตรงตามความต้องการของครู

2. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการยังมีปัญหาในการปฏิบัติ คือ ครูผู้รับผิดชอบได้รับการชี้แนะหรือแนะนำน้อย ผู้บริหารจึงควรแนะนำหรือควรมอบหมายให้ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อจะเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการเหล่านั้นให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เช่นการทำเป็นมาตรการหรือคู่มือเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยพัฒนาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาแบบเจาะลึกเป็นรายด้าน คือด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการประเมินผลแผนในแผนงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อสถานศึกษาจะได้มีคู่มือแนะแนวในการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือและอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุข และอาจารย์ ดร.สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำเพื่อให้การจัดทำรายงานการวิจัยในครั้งนี้ได้ถูกต้องทุกขั้นตอน ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบทุกท่าน ขอขอบพระคุณ ดร.สมพร เพชรสงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในการเขียนรายงานให้มีความสมบูรณ์ ขอบพระคุณยิ่งผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ คุณค่าและประโยชน์ที่มาจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ขอมอบแด่บุพการี ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจ จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

เกษมณี ชัยสิทธิ์วาทิน. (2556). **การศึกษาปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เขต 2**ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี

กิตติ พรวุฒิพันธุ์. (2550). **สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัราชภัฏสกลนคร.

ณัฐรฎา พวงจันทร์. (2553). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

พัชนี ประสิทธิธัญกิจ. (2556). **สภาพการปฏิบัติการวางแผน บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ เขตภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมชาย นามเจริญ. (2556). **การศึกษาสภาพปัญหากระบวนการวางแผนของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สุภาพรรณ พงษ์เกษม. (2555). **การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อายุ หีมงอย. (2551). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล
The Proposed Policies for Secondary World-Class Schools Administration Development

สำเริง บุญโต[1]
วสันต์ชัย กากแก้ว[2]
วิเศษ ชิณวงศ์[3]
ประกอบ คุปรัตน์[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากลผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์สภาพบริบท จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล จำนวน 3 โรงเรียน และผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากลจำนวน 217 โรงเรียนการวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ ตามแนวคิดวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม (mixed methodology) ดำเนินการวิจัย3 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 ศึกษาบริบทเพื่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบายระยะที่ 2 พัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากลระยะที่ 3 ตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายดำเนินการวิพากษ์ตรวจสอบคุณภาพ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน9คน และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินตามหลักเกณฑ์ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากลโดยภาพรวมพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านการจัดการกระบวนการด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ด้านการนำองค์กรและ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ส่วนผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาทั้ง 7 ด้าน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากลควรสร้างความเข้าใจกับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญเพื่อพัฒนาโรงเรียน โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ และทุกคนในองค์กรช่วยผลักดันให้การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพประสบผลสำเร็จสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
[2]อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
[3]อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
[4]อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Abstract

The objective of this research was to develop the proposed policies for secondary world-class schools administration. The main informants of the context, strengths, weakness, opportunities and threats of the secondary world-class schools administration were 217 administrators and teachers in 3 world-class schools. This research used mixed methodology of survey research and qualitative research. The research was conducted in 3-step process. The first step was to study the context to draft the policy proposal. The second step was to develop the proposed policies for secondary world-class schools administration. The third step was to examine and verify the quality of the proposed policies by using the connoisseurship seminar and the appropriateness and the feasibility was evaluated by the experts.

The results of the study revealed that the current development of secondary world-class schools administration was at high levels in every aspect. The results ranging from the highest as follow; the results aspect, the students and the stakeholder focus aspect, personnel focus aspect, process management aspect, evaluation, analysis and knowledge management aspect, Leadership and the results aspect and strategies planningaspectrespectively. The proposed strategies evaluations in 7 aspects pointed out that the appropriateness and the feasibility were at high level. The suggestion for the proposed policy toward the secondary world-class schools administration is to create understanding among the administrators, teachers and staffs to concern the priority of school develop by operating the strategies management and the cooperative among all personnel to drive the quality management system to achieve the world-class standards.

Keywords: Proposed Policies, World-Class Schools

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงจากภายในภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศหลากหลายรูปแบบ เช่น ความขัดแย้งทางการเมือง เศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ สถิติอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาพฤติกรรมของเยาวชน ปัญหาแรงงานนอกระบบและการค้ามนุษย์ ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคนไทยและสังคมไทยในหลายประการ เช่น ความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรมของเยาวชนและคนในสังคมอาทิ การให้คุณค่าและความนิยมกับความสนุกสนานและความฟุ้งเฟ้อ การละเลยเรื่องระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ ขาดความเคารพเกรงใจต่อผู้อาวุโสกว่า ติดการสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านทางสังคมออนไลน์ ติดเกมอินเทอร์เน็ตและมีการใช้ภาษาไทยที่ไม่

เหมาะสม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสื่อทางสังคมมีภาพของการใช้ความรุนแรงและความไม่เหมาะสมทางเพศ ซึ่งขาดการกำกับควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมเสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรม และปัญหาตั้งครรภ์ในวัยรุ่นเพิ่มสูงขึ้น การปล่อยปละละเลยให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในแหล่งชุมชนและเข้าไปในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาคนไทยเข้าสู่วงจรการเล่นการพนันมากขึ้น เช่น การเล่นหวย การเล่นพนันฟุตบอล(กระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 2) สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลให้ระบบการจัดการศึกษาไทยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้เรียน สนับสนุนการจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” และได้กำหนดพันธกิจ 3 ข้อ ดังนี้ 1) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทสู่สากล 2) เสริมสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา “การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2559 :17)

การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล จะประสบความสำเร็จได้จะต้องพัฒนาหลายมิติไปพร้อมกัน โดยจะต้องดำเนินการทั้งระบบคือด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 3 ข้อดังนี้ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) กำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกของโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งหมด 5 เป้าหมาย ดังนี้ 1) เป็นเลิศทางวิชาการหมายถึงนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูง 2) สื่อสารสองภาษา หมายถึงนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะและความสามารถด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษสูง ในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ทั้งเพื่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งให้เหตุผล และเพื่อการเจรจาความร่วมมือ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน และนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น 3) ล้ำหน้าทางความคิด หมายถึงนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์(Creative Thinking) มีความคิดอย่างวิทยาศาสตร์ (Scientific Thinking) และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) รวมถึงมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking) ในการแก้ปัญหา และในการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้สูง ในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง 4) ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์หมายถึงนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีทักษะความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Independent Study) และมีความสามารถในผลิตผลงานด้านต่างๆด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสูง และ5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลกหมายถึงนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะมีสำนึกในการบริการสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสำนึกในการส่งเสริม พิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม และสถานะภาพทาง เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศต่างๆโดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียนอยู่ในระดับสูง2) ยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานคุณภาพชั้นนำของประเทศที่มี

การศึกษาสูง(World-Class Standard Curriculum and Instruction) 3) การบริหารจัดการระบบคุณภาพ (Quality System Management) ซึ่งมีองค์ประกอบ7 หมวดคือ 1) การนำองค์กร(Leadership) 2)การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Student and Stakeholder Focus) 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้(Measurement, Analysis and Knowledge Management) 5) การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus)6)การจัดการกระบวนการ(Process Management) 7)ผลลัพธ์ (Performance Results) (กระทรวงศึกษาธิการ.2553ง : 62)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพ ถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเชื่อว่าถ้าโรงเรียนมีหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และมีระบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี ก็จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555 : 14)การบริหารจัดการระบบคุณภาพ จึงเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลกระทบต่อนักเรียน อันเป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษา สำหรับในประเทศไทยยังไม่ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินสำหรับองค์กรที่จัดการศึกษาไว้โดยเฉพาะ ดังนั้นกรอบในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพสำหรับการยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล จึงประยุกต์แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555ค : 2) จากผลการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อประเมินคุณภาพระดับองค์กร (School Quality Awards : SCQA) ปีงบประมาณ 2558 มีจำนวนโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) จำนวนทั้งสิ้น 62 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2558ข : 1) จากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 732 โรงเรียน

จากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำมาวิจัยโดยทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ซึ่งจะทำให้ยกระดับการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ.และสถานศึกษาจะได้นำไปเป็นกรอบบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานทางวิชาการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ในด้านองค์ประกอบของระบบบริหารจัดการระบบคุณภาพ 7 หมวด คือ 1) การนำองค์กร (Leadership) 2)การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Focus) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) 5) การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus) 6) การจัดการกระบวนการ (Process Management) 7) ผลลัพธ์ (Performance Results) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 517 โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยวิเคราะห์

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด.2553 :43) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 217 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

การศึกษาเชิงคุณภาพ

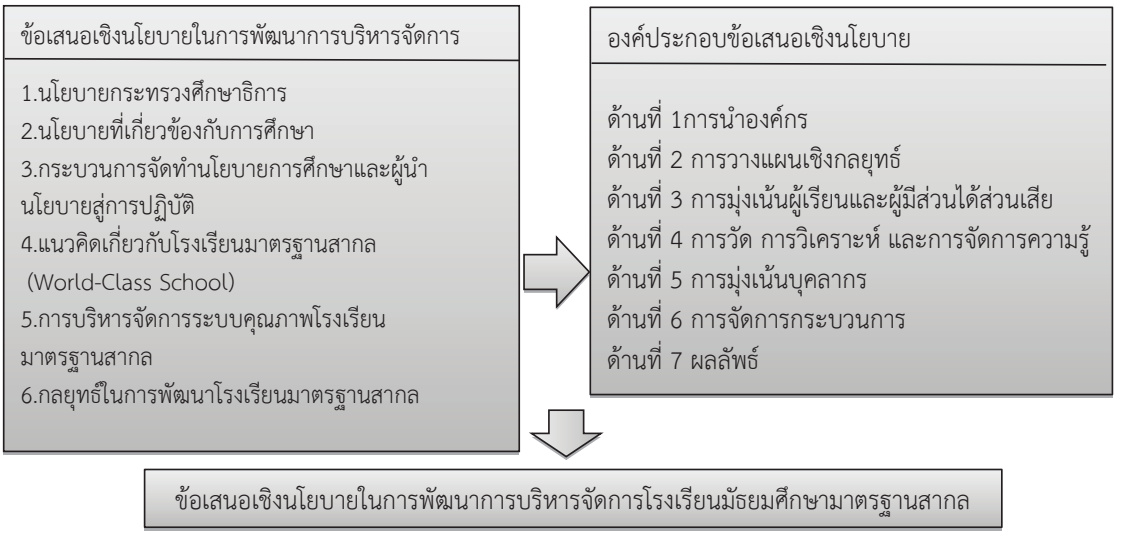
บุคคลที่ศึกษา ได้แก่ กลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ตัวแทนครู จำนวน 1 คน 3) ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้ปกครอง จำนวน 1 คน รวม 3 คน โดยกำหนดเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

เวลาที่ศึกษา คือ ระหว่าง มิถุนายน – กรกฎาคม 2561

สถานที่ คือ ผู้วิจัยเลือกสถานที่ที่ศึกษาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งพิจารณาจาก 1) โรงเรียนที่มีผลงาน/นวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2) เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพระดับองค์กร (ScQA) หรือรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) 3) โรงเรียนที่มีผลการจัดลำดับคุณภาพการศึกษาดีเด่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 โรงเรียน ดังนี้ (1) โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธาน (2) โรงเรียนกัลยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น (3) โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบภารกิจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติ บุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32) สังเคราะห์ข้อมูลมาจาก 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาเชิงสำรวจ 3) การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน9 คน และ 4) การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาดีเด่นจำนวน 3แห่ง และนำข้อมูลทั้งหมด มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบาย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาบริบทเพื่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย

ในการวิจัยเชิงนโยบายนี้ในระยะที่ 1 เป็นระยะการศึกษาบริบทเพื่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบายซึ่งประกอบด้วยวิธีการต่อไปนี้

การศึกษาเชิงคุณภาพ

กรณีศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน ประเภทของกรณีศึกษามีการศึกษา 2 กรณี ดังนี้

การวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษาความเป็นมาทั้งในอดีตถึงปัจจุบันรวมถึงผลกระทบของการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ที่ต้องการศึกษาโดยละเอียดโดยการวิเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล เช่น เอกสารรายงานประจำปี เอกสารการประเมินตนเอง เอกสารคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา เอกสารแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Synthesis) โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการในเชิงนโยบาย เน้นการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และเชิงวิชาการเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล เพื่อศึกษาว่าแต่ละแห่งมีแนวทางการพัฒนาอย่างไรและเพื่อศึกษาว่าเนื้อหาที่ค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ที่ได้มาเหล่านั้นมีอะไรใหม่จากเดิมบ้างและที่ค้นคว้าได้มาใหม่นั้นมีผลต่อการเปลี่ยนทิศทางและแนวปฏิบัติอะไรบ้าง สามารถพัฒนาโรงเรียนได้สอดคล้องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือไม่ อย่างไร ศึกษาวิเคราะห์ถึงจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคามของโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล เป้าหมายที่ต้องการศึกษา คือ แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกรณีศึกษา (case study) 3 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนเบญจะมะมหาราช จังหวัด

อุบลราชธานี 2)โรงเรียนกัลยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น 3) โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 3 โรงเรียนเป็นโรงเรียนเป้าหมายของการศึกษานอกจากนี้ยังศึกษาจากเอกสารตีพิมพ์เผยแพร่อื่น ๆ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (content analysis and synthesis) โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูลซึ่งผลของการศึกษาจะนำมาเสนอเป็นบริบท สภาพปัจจุบันเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิถึงบริบท สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน 3) ตัวแทนครู จำนวน 1 คน 4) ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้ปกครอง จำนวน 1 คน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งจะขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปพร้อม ๆ กัน

ระยะที่ 2 การพัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล

การพัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ผู้วิจัยนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 1 ครั้ง เพื่อร่วมกันจัดทำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ตามองค์ประกอบของระบบบริหารจัดการระบบคุณภาพ 7 หมวด ดังนี้1) การนำองค์กร (Leadership) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Focus) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement,Analysis and KnowledgeManagement) 5) การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus) 6) การจัดการกระบวนการ (Process Management) และ7) ผลลัพธ์ (Performance Results) โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม(Focus Group) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บิหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน2) ผู้บริหารการศึกษา(ผอ.เขต/รองผอ.เขต) จำนวน 1 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คม 3) ตัวแทนศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน 4) ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้ปกครอง จำนวน 1 คน 5) ตัวแทนอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ในกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยใช้ Power Point พร้อมทั้งเอกสารประกอบการสนทนาเกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการขั้นตอนกระบวนการวิจัยเชิงนโยบาย และผลการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในในระยะที่ 1 เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และพิจารณาข้อยกร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล

ระยะที่ 3 การตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ได้ตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากลที่สรุปได้จากระยะที่1 และระยะที่2มาประกอบการพิจารณาและจัดทำเป็นเอกสารประกอบการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือคณาจารย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในระดับปริญญาเอกจำนวน1 คน 2) ผู้เป็นหรือเคยเป็น

ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้รับผิดชอบงานนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารการศึกษา (ผอ.เขต/รองผอ.เขตหรือศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากล) จำนวน 2 คน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาหรืออดีตผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน 5) ประธานกรรมการสถานศึกษาหรือผู้แทนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ทรงคุณวุฒิใน กศจ. จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังกล่าวร่วมกัน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินตามหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) ด้านความเหมาะสม (Propriety)2) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility)เพื่อให้เกิดความชัดเจน พร้อมบันทึกเสียงและภาพเพื่อเป็นหลักฐานดำเนินการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)ตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้จากนั้นนำผลจากการประเมินและการบันทึกข้อเสนอแนะ มาตรวจสอบแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล โดยพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ 7 ด้านที่ได้กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัยและสรุปผลลัพธ์สุดท้ายจากการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ ในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล 7 ด้าน แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.86-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับข้อความที่จะวัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะและข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์โดยเก็บแบบสอบถามกลับคืนได้ จำนวน 203คน คิดเป็นร้อยละ 93.54 และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาและ จำนวน 9คน 1) ผู้บิหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน2) ผู้บริหารการศึกษา(ผอ.เขต/รองผอ.เขต) จำนวน 1 คน3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 3) ตัวแทนศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน4) ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้ปกครองจำนวน 1 คน 5) ตัวแทนอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน

สรุปผลการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยสรุปได้ดังนี้ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากโดยข้อเสนอเชิงนโยบายตามหมวดได้ดังนี้ หมวดที่ 1 การนำองค์กร มีจำนวน 14 ข้อ โดยสรุป คือ การจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักเปิดใจเป็นการประเมิน

การดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการกำกับดูแลตนเองที่ดีและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน หมวดที่ 2 กลยุทธ์มีจำนวน 7 ข้อโดยสรุป คือการกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านบุคลากรเป็นสำคัญ ที่ต้องสร้างความเข้าใจและสื่อสารให้บุคลากรมีความตระหนัก เข้าใจ เห็นความสำคัญและพร้อมที่จะร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามกลยุทธ์ หมวดที่ 3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีจำนวน 5 ข้อ โดยสรุป สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนผ่านกิจกรรมและนำมาปรับปรุงการบริการเสริมหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากที่สุด หมวดที่ 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้มีจำนวน 11 ข้อ โดยสรุปคือ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพและพร้อมใช้งานง่ายและต่อเนื่องโดยกำหนดผู้รับผิดชอบด้านระบบข้อมูลสารสนเทศหมวดที่ 5 บุคลากรมีจำนวน 9 ข้อ โดยสรุปคือ ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกันดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างให้สวัสดิภาพเพื่อความสุขในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ มีจำนวน 3 ข้อ โดยสรุปคือ กำหนดระบบงานออกเป็น 2 ระบบคือระบบหลักและระบบสนับสนุน และมีการออกแบบและวิเคราะห์กระบวนการทำงาน บริหารจัดการของโรงเรียนร่วมกับหลักธรรมในการบริหารและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ มีจำนวน 10 ข้อ โดยสรุปคือ โรงเรียนแจ้งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง ประเมินความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดขึ้นจากผลการบริหารจัดการศึกษาและใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนพัฒนากลยุทธ์ในปีต่อไปให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากผลการดำเนินงานต่าง ๆ ลงในโปรแกรมที่โรงเรียนได้ประยุกต์ขึ้นเพื่อเชื่อมต่อกับระบบออนไลน์และสามารถประยุกต์เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี ให้ยั่งยืนและเป็นไปตามระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาการผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติตามนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการมุ่งเน้นบุคลากรด้านการจัดการกระบวนการด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ด้านการนำองค์กรและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอารีย์รัตน์ อภัยรัตน์(2556) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารเพศชายมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน 3) ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหารที่มีระดับประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ราตรี ศรีไพรวรรณ(2557)การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านผู้นำองค์การ ส่วนสภาพอันพึงประสงค์ฯ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2) กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน กล ยุทธ์ ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน และกลยุทธ์ ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และสอดคล้องกับ นพรุจ ศักดิ์ศิริ (2553) การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลไปปฏิบัติ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า1)ความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความสำเร็จของการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 2)ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ความสำเร็จของการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติพบว่าตัวแปรต้นทั้งสิ้น 13 ตัวมีตัวแปร 4 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.639 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ร้อยละ 40.9 โดยตัวแปรที่สามารถ ทำนายความสำเร็จฯในมิติรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางการเมือง 2) ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ 3) การติดต่อสื่อสารและ 4) ทรัพยากรองค์การ 3)หลักสูตร การฝึกอบรมที่ต้องการให้สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจัดอบรมได้แก่ทฤษฎีความรู้การ เขียนความเรียงขั้นสูงกิจกรรมโครงงานเพื่อสาธารณประโยชน์โลกศึกษาและการบริหารด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management)

2. ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา มาตรฐานสากล พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการกระ บวนการ และด้าน ผลลัพธ์โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการ บริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังกล่าวผู้บริหารอาจมีภาวะผู้นำในการนำองค์กรจริง มีการใช้เทคนิคและ เครื่องมือการบริหารคุณภาพใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียงการสร้างคุณภาพชีวิต บุคลากรและ มีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นต้นแบบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพ พัฒนา โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศแบบก้าวกระโดดด้วยการเทียบเคียงตามแนวรางวัลคุณภาพ พัฒนาตัวแบบการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดปัญหาการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ ชุมชน และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน โดยมีครูเป็นแกน นำในการทำงาน จึงทำให้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษามีความเหมาสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับอภิธีร์ทรงบัณฑิตย์ (2550) ได้นำแนวคิดในเรื่องของระบบมัลคอม บัลดริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award) ซึ่งเป็นต้นแบบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมา พัฒนาแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แบบ ประเมินสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษานอกจากนี้ พรรณีเหมะสถลและคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนสู่ ความเป็นเลิศแบบก้าวกระโดดด้วยการเทียบเคียงตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติทางการศึกษาของโรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ผลการวิจัยได้ระบุถึงระดับคุณภาพระดับดีในการบริหารจัดการของโรงเรียนตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติและวิธีการปฏิบัติของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศโดยพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสาวิทยานุกรณ์ (2552) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนมี 7 ด้านคือ 1) ด้านการนำองค์กรได้แก่ผู้นำเป็นแบบอย่างด้านการประพฤติดีมีเมตตากรุณา 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ได้แก่การชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์แนวทางปฏิบัติและการจัดโครงสร้างบริหารที่ชัดเจน 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดได้แก่การจัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีการกระตุ้นครูให้จัดการสอนโดยผู้นำถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ด้านการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ได้แก่การสนับสนุนการนาเทคโนโลยีต่างๆมาใช้จัดการเรียนการสอน 5) ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานได้แก่การมุ่งการทำงานเป็นทีมและสร้างความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน 6) ด้านการจัดการและกระบวนการได้แก่กระบวนการเน้นผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นบุคคลที่ดีงาม 7) ด้านผลลัพธ์ได้แก่การนาองค์กรผู้นำปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กาฟเมน (Kaufman. 1972) ได้พัฒนารูปแบบการวางแผนทางการศึกษาโดยเน้นการกำหนดจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ (end) ก่อนการกำหนดวิถีทาง (means) เพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นเป็นการกำหนด“สิ่งที่จะทำ” (what to do?) ก่อนการกำหนด “วิธีการที่จะทา” (how to do?) โดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้คือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การกำหนดแนวทางแก้ปัญหา 3) การเลือกแนวทางแก้ปัญหา 4) การนำแนวทางแก้ปัญหาไปปฏิบัติ 5) การตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติ 6) การปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติซึ่งBarrtt and Fudge (1981) ได้จำแนกแนวทางศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติออกเป็นสามลักษณะ คือ 1) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการผลักดันนโยบายให้บรรลุผล (implementation as putting policy into effect) 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของกระบวนการเจรจาต่อรอง (implementation as negotiating process) 3) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการปฏิบัติ และการตอบสนอง(action and response) ทั้งสามลักษณะนั้นจะมีเงื่อนไขสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยภาพรวมได้แก่ ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย ทรัพยากร การควบคุม และระเบียบการปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร การประสานผลประโยชน์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานลักษณะเฉพาะภายในแต่ละหน่วยงาน กลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ และบุคคลระดับปฏิบัติไม่สำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจจะปฏิบัติตามนโยบายทุกวิถีทางแต่ปฏิบัติล้มเหลว ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจจุดประสงค์ของนโยบายหรือเพราะการปฏิบัติงานพบพร่องแบบตั้งใจจะไม่ทำตามนโยบาย และไม่ทำตามหรือหลีกเลี่ยงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การนำองค์กร (Leadership) ผู้บริหารควรใช้วิธีการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงและสื่อสารกับองค์กร เครือข่ายอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) โรงเรียนควรมีวิธีการในการคาดการณ์ผลการดำเนินการหรือตั้งค่ากำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ ความสำเร็จที่ชัดเจน

การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Focus) โรงเรียนควรมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และควรมีเครื่องมือการ

ประเมินความพึงพอใจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การให้บริการของนักเรียนและผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียที่มีขั้นตอนที่ชัดเจน

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement,AnalysisandKnowledgeManagement) ควรโรงเรียนใช้วิธีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรมีวิธีการในการจัดลำดับความสำคัญ (ผลการดำเนินงาน) และนำผลการทบทวนการดำเนินการของโรงเรียนไปใช้ในการประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินการมีวิธีการทำให้ข้อมูลสารสนเทศมีคุณภาพและพร้อมใช้งานง่าย และมีความต่อเนื่องแม้ในภาวะฉุกเฉิน

การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus) โรงเรียนควรมีวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อบุคคลและนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดีของโรงเรียน

การจัดการกระบวนการ (Process Management)โรงเรียนควรมีวิธีการปรับปรุงแต่ละกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ผลลัพธ์ (Performance Results) โรงเรียนควรออกแบบระบบงานเพื่อตอบสนองความสำเร็จของโรงเรียน และมีวิธีการกำหนดระบบงานแต่ละระบบโรงเรียน ควรมีการนำผลลัพธ์จากกระบวนการดำเนินงานเพื่อวางแผนและเตรียมความพร้อม และควรนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาแผนกยุทธ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยการวิจัยเชิงลึก
3. ควรศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล
4. ควรศึกษารูปแบบการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล
5. ควรศึกษารูปแบบการสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนมาตรฐานสากล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **รายงานการติดตามและประเมินผลการศึกษามัยศึกษา.**กรุงเทพฯ กระทรวงศึกษาธิการ, 2553.

คณะกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญ. **สภาร่างรัฐธรรมนูญ. ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับเสนอสภาร่างรัฐธรรมนูญเพื่อให้ความเห็นชอบ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560.

นพรุจศักดิ์ศิริ.**การวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล**. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์, 2553.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2553.

พงศ์ไท ศิริวงศ์วัฒนา.**หน่วยงานภายในภาควิชานาฏสังคีตวิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตร์มหาบัณฑิต.**สาขาภาษาไทย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร,2558.

พรรณี เหมะสถลและคณะ. **การประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นเลิศแบบก้าวกระโดดด้วยการเทียบเคียงตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติทางการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,2551**.**

ราตรี ศรีไพวรรณ. **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ**

ประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนา4H**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2558.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.**แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2558.

สุนิสา วิทยานุกรณ์. **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. “การพัฒนาแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลคอมมัลดริจ สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.”**วารสารบริหารการศึกษา,**2550.

อารีรัตน์ อภัยรัตน์. “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล.”**วารสารวิจัยนมสด สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.**9(3) : 93-106. (กันยายน-ธันวาคม),2556.

Barrett,S.& Fudge, C. **Policy and action : Essays on the implementation of Public Policy**.New York. Methuen. Chandanasorn, V &Dhiravegin, L. 1987.

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของการบริหารในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Leadership Model of Primary Administrators on the Effectiveness of Management at the Primary School Level under the Office of the Basic Education Commission in Northeastern Region.

เพชรี โสดา[1]
วสันต์ชัย กากแก้ว[2]
ประภาพร บุญปลอด[3]
สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[4]

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12,524 โรงเรียน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตาราง Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 โรงเรียน โดยทำการสุ่มในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มุกดาหาร มหาสารคาม เขต 2 สุรินทร์ เขต 3 ศรีสะเกษ เขต 2 ให้ ผู้อำนวยการโรงเรียนและ ครูที่รับผิดชอบงานวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้รับตอบกลับมาจำนวน 570 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน (ร้อยละ,ค่าเฉลี่ย,ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (Lisrel)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

2) รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจูงใจ ด้านพฤติกรรมการนำ ด้านสมรรถนะ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ,ประสิทธิผล,การบริหาร

---

[1]นักศึกษาสาขาวิชาภาวะผู้นำและการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
[2]อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

3) การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือ ควรเพิ่มการศึกษาภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม

Abstract

The purposes of the research were to 1) studies leadership level of school executive elementary education level be under committee education foundation office in Northeasterns Region 2) To study leadership format of school executive elementary education level at affect the effect of school administration under committee education foundation office in Northeasterns Region 3) To study development leadership trend of school executive where affects to build primary school effect be under committee education foundation office in the Northeastern Region the people who use in the research for example the school in the Northeastern Region 12,524 amounts were school take a random by use table Taro Yamane at 5 deviation percentage levels have sample 375 amounts were school by do randomming Stratified Random Sampling in the primary school was under committee education foundation office in education elementary education Nongkhai area 1 Mukdahan , Mahasarakham area 2 Surin area 3 Si Sa Ket area 2 give school director and a teacher who was responsible technical work of the school was person answer the questionnaire receive reply come to 570 amounts the statistics that use in data analysis, for example ,base statistics for example the percentage the average ,Standrad-Deviation and analyse the data by readymade program risrel

The research result meets that:

1) The results of the analysis of leadership level of the administrators of primary schools in all 5 aspects were at a high level. The mean was 3.99.

2) The five leadership styles affect the effectivenessofprimaryschooladministration under the Office of the Basic Education Commission In northern panama Sort by descending order: Knowledge. Human Behavior, Behavioral Motivation, and Performance.

3) Leadership Development of School Administrators Affecting the Effectiveness of Primary Schools under the Jurisdiction of the Office of the Basic Education Commission In northern panama Leadership in ethics should be enhanced.

Keywords: Leadership, Effectiveness, Management

บทนำ

โลกในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ย่อมมีผลกระทบในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้า มั่นคง และอยู่รอดได้ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารจัดการที่ดีพึงประกอบร่วมจากภาวะผู้นำ (Leadership) และการบริหารจัดการ (Management) โดยที่การบริหารจัดการจะเน้นที่การวางแผน จัดระเบียบ การควบคุม การรักษาระบบและโครงสร้าง มองใกล้สถานภาพเดิม ๆ ให้เป็นปกติ ขณะที่ภาวะผู้นำจะมุ่งสร้างสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาปรับเปลี่ยน มองอะไรไกล ท้าทายสิ่งเดิม ๆ มุ่งทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งคอทเตอร์ (Kotter. 1999. อ้างถึงใน วีระวัฒน์ปันนิตามัย.2544 : 8) ชี้ว่าการมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง แต่ขาดการบริหารจัดการที่ดีจะสร้างความโกลาหล และนำพาองค์การไปสู่หน้าผาได้ ขณะที่การบริหารจัดการที่เข้มแข็งแต่ขาดหัวหน้าขาดภาวะผู้นำที่ดี จะเป็นการสร้างองค์การที่มี “ความเป็นราชการ” มาก หลังจากทำการศึกษาวิจัยมา 14 เรื่อง คอทเตอร์ (Kotter) พบว่าหลายต่อหลายองค์การขาดภาวะผู้นำที่ดี โดยเฉพาะภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่ไว้วางใจเชื่อถือได้ และการมีเครือข่ายที่ดี

หากกล่าวถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ นักวิชาการ บุคลากรที่อยู่ในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน องค์การพัฒนาเอกชนและประชาชนทั่วไปจะให้ความสำคัญกับคำว่าผู้นำในระดับต้น ๆ ซึ่งความสำคัญของผู้นำในแง่ที่ส่งผลต่อความเจริญหรือความเสื่อมขององค์การนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและพิสูจน์มาตลอดว่าเป็นความจริง แม้จะมีทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับการทดแทนภาวะผู้นำหรือการลดความสำคัญของผู้นำซึ่งบางแนวคิดกล่าวว่า องค์การบางแห่งไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเลยก็ได้ ซึ่งก็เป็นเพียงความคิดในอุดมคติเท่านั้น เพราะในสภาพจริงนั้นองค์การจำเป็นต้องมีผู้นำในองค์การเนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งชนิดฉับพลันมีลักษณะรุนแรงและค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งยากแก่การคาดการณ์ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นองค์การจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและเกิดความเสียหายได้ นอกจากนี้ในการบริหารจัดการในยุคปัจจุบันซึ่งแบ่งออกเป็นหน้าที่ ที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำหรือการชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ขณะที่การนำ หรือ Leadingเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของการบริหารจัดการภายหลังที่ผู้บริหารได้กำหนดแผนงานที่จะกระทำในอนาคต และได้เตรียมโครงสร้างองค์การ พร้อมทั้งทำการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการลงในทุก ๆ ตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว หากปราศจากการชี้นำที่ดีหรือการนำที่ดีแล้ว โอกาสที่องค์การจะประสบความสำเร็จย่อมมีน้อย ในการชี้นำหรือการนำมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ และการติดต่อสื่อสารทางด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สรรหาและพัฒนาบุคลากร สั่งการ ดูแล รวมทั้งควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำอาจเป็นบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจ (Decision Marker) เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมด้วยหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ใช้ในการปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะให้บรรลุเป้าหมายและความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดหมายของตนได้ ที่นานูส (Burt Nanus. 1992: 21อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554 : 3) กล่าวว่าโลกปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนและ

สับสนมาก มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันมีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อน ๆ ผู้นำในโลกปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็ง และจะนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้และมีความเจริญเติบโต ถ้าปราศจากภาวะผู้นำแล้ว องค์การก็จะเปรียบเสมือนเรือชูชีพที่ล่องลอยในท้องทะเลคลั่ง โดยปราศจากหางเสือ เข็มทิศ แผนที่ อันสิ้นซึ่งความหวัง ซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2544: 2) ที่กล่าวถึงพุทธภาษิตที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำว่า เปรียบเสมือนโคที่เป็นจ่าฝูง เมื่อว่ายข้ามแม่น้ำหากโคจ่าฝูงไปตรง โคทั้งฝูงก็จะไปตรงตามกัน เช่นเดียวกับผู้นำที่ดีมีคุณธรรม จะนำพาประชาชนและประเทศชาติให้ตั้งมั่นอยู่ในทำนองคลองธรรมก่อให้เกิดสวัสดิภาพและสันติสุขแก่สังคมและประเทศชาติโดยรวม ตัวอย่างที่ชัดเจนของการใช้ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตย จากพระบรมราชดำรัสที่ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม” เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2489 ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช จนบัดนี้พศกนิกรชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ประจักษ์จากพระราชกรณียกิจที่ทรงงานด้วยความตรากตรำพระวรกาย โดยใช้ “ธรรมาธิปไตย” มาตลอดกว่า 70 ปี ที่ทรงครองราชย์ พระองค์ทรงบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ทวยราษฎร์เสมอมา ความสำเร็จของของธรรมาธิปไตยแสดงให้เห็นจากพระราชพิธีกาญจนาภิเษกสุดยิ่งใหญ่ที่จารึกไว้ในประวัติศาสตร์ของชาติไทย

(วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549 : 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ผู้บริหารโรงเรียนจัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ(รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 21) โรงเรียนก็เช่นเดียวกันคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการที่จะนำศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากปัจจัยด้านผู้บริหารแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ เช่น ความสามารถในการจัดองค์การ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ต้องมี “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวและมีผลต่อการตัดสินใจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นกระบวนการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

ในด้านประสิทธิผลโรงเรียน โรงเรียนจัดเป็นองค์การ (Organization) ซึ่งเป็นหน่วยงานทางสังคม(Social Unit) ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประสิทธิผลโรงเรียนเป็นผลมาจากความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ตลอดทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นเป็นผลผลิตของการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จ และความเจริญขององค์การ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นเวลาที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย

และพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเปูาหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 : 1) และการน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 : 22**)**

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 25453(สำนักทดสอบทางการศึกษา 2553 : 1.3)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มุ่งเน้นให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนจากยุทธศาสตร์นี้นาไปสู่การปฏิรูปการศึกษารอบสองในปี (พ.ศ. 2552-2561) มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 3 ประเด็น คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษาและได้กำหนดกรอบการปฏิรูปไว้ 4 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษายุคใหม่และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจมีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดีประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หากันได้ง่ายๆ ในสถานศึกษาที่หายากยิ่งกว่านั้น คือ ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพดังที่ลิแพมและฮอช (Lipham and Hoch) ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงขององค์การ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับ

ผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์การ ทำให้บุคคลมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างค่านิยมแรงบันดาลใจและความเชื่อรวมทั้งต้องสื่อสารแก่นของค่านิยมและความเชื่อดังกล่าวสู่ผู้ตามผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีการประสานความร่วมมือ มีทักษะการติดต่อสื่อสารมีความรู้ทางการศึกษาเป็นอย่างดี และต้องมีกระบวนการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามอย่างเหมาะสม(ดารุณีพิพัฒนผล2553 :17-18)

ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดีและมีคุณภาพนั้นส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างถ่องแท้และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนาพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553) ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เนื่องจากสถานศึกษามีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ให้นักเรียนมีคุณภาพ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียน ดังนั้นงานวิชาการถือเป็นงานหนึ่งซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่างานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับการที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐาน ก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด (เสาวนี ตรีพุทธรัตน์, 2554)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน(Leithwood, 2006) รูปแบบภาวะผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนที่เอาใจใส่กับงานการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นหลัก หากจะพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและหลักสูตร (MacNeill และคณะ, 2003) นักวิจัยส่วนใหญ่เชื่อว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน (Higginson, 2011) และจากการศึกษาของ Higginson(2011) พบว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพดีเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนโอกาสครูในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน Higginson, 2011) การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนที่มีคุณภาพ และการจัดองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน(Dimmock& Walker, 2005)

รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้น ตามนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ปีการศึกษา 2553 ในภาพรวมของทุกตัวชี้วัดระดับชาติ จากข้อมูลการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2554 ที่รายงานเข้าระบบการบริหารจัดการตัวชี้วัด ผลการศึกษาในภาพรวมตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดพบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับคะแนน 2.5739 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งต้องเฝ้าระวังผลงานทั้งในด้านกระบวนการนาจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาที่มีคะแนน 2.6164 และการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะจำเป็นพื้นฐานตามจุดเน้นของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัยที่มีคะแนน 2.2977 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554ก) และหากมองย้อนผล

การประเมินภายนอกของ สมศ. ปี 2548–2550 พบว่าโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จานวน 22,425 แห่ง มีคุณภาพตามมาตรฐานร้อยละ 79.7 ต้องได้รับการพัฒนา 20.3 (สำนักเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2552)

รัฐบาลได้มีนโยบายในการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ. 2552-2561) มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ คุณภาพการศึกษา ที่มุ่งไปในเรื่องคุณภาพของแหล่งเรียนรู้และสถานศึกษา คุณภาพของการบริหารจัดการ เพื่อเป้าหมายสุดท้าย คือ คุณภาพผู้เรียน จะเห็นได้ว่าคุณภาพเหล่านี้ปัจจัยที่สำคัญอยู่ที่ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง (อำนวย ทองโปร่ง, 2553ก) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงมีภารกิจที่สำคัญ คือ การบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นงานหลักหรือหัวใจของสถานศึกษา จะต้องอาศัยบทบาทและพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอน (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการส่งเสริมวิชาการและสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้นตามเกณฑ์การวัดผลประเมินผลและเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการ ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ

ความสำเร็จของเป้าหมายย่อมเป็นตัวบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำขององค์การภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง ในเรื่องภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์การนี้ เมื่อหันมาพิจารณาสภาพการณ์ในปัจจุบันของโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การสาธารณะที่จัดตั้งขึ้นโดยไม่หวังผลกำไร มีเป้าหมายหลักในการให้บริการ คือ การจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษาและต้นสังกัด เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษาหลายประการ อาทิ ปัญหาผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีค่าร้อยละต่ำ และในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีค่าร้อยละต่ำกว่า 50 และมีแนวโน้มลดลงในช่วง 5 ปีการศึกษาที่ผ่านมา นอกจากนี้ข้อมูลการจัดอันดับด้านการศึกษาของสถาบัน IMD ในปี 2556 จัดอันดับประเทศไทยให้อยู่ในอันดับที่ 51 ประเทศจากจำนวน 60 ประเทศที่ถูกประเมิน (อภินันท์ สิริรัตนจิตต์. 2557 : ออนไลน์) นอกจากปัญหาโอเน็ตต่ำแล้วยังมีปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากผลการประเมินรอบสามของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งประเมินสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,985 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐาน 5,690 แห่ง และไม่ได้รับรองมาตรฐาน จำนวน 2,295 แห่ง ซึ่งสาเหตุที่สำคัญคือ ไม่ผ่านการประเมินตัวบ่งชี้พื้นฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยมีคะแนนการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ (ASTV ผู้จัดการออนไลน์. 2555 : ออนไลน์) ที่สำคัญคือโรงเรียนขนาดเล็กมักประสบปัญหา เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก 9,000 แห่ง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ผู้จัดการออนไลน์. 2558 : ออนไลน์) โรงเรียนขนาดเล็กนอกจากจะมีปัญหาทรัพยากรจำกัดและปัญหาคุณภาพแล้วยังมีปัญหาที่ต้องแก้ไขในระดับประเทศเกี่ยวกับการยุบเลิก หรือการควบรวมโรงเรียน ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้ยังแก้ไขไม่ได้ในปัจจุบัน (ชลำ อรรถธรรม. 2559 : ออนไลน์) เมื่อพิจารณาข้อมูลตามสภาพจริงของโรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษาที่มีขนาดเล็กลง มีจำนวนนักเรียนลดลงในแต่ละปี มีสาเหตุมาจากคุณภาพของการจัดการศึกษา และสภาพการที่มีการแข่งขันสูงในการจัดการศึกษา ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การใดที่จัดการศึกษามีคุณภาพและให้บริการดีก็จะเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน

ปัญหาคุณภาพการศึกษาต่ำ หรือการให้บริการไม่ค่อยเป็นที่พอใจของผู้ปกครองและชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลองค์การ องค์การหรือสถานศึกษาใดที่จัดการศึกษามีคุณภาพสูง มีประสิทธิผลองค์การสูง ก็จะมั่นคงและดำรงอยู่ต่อไป องค์การหรือสถานศึกษาใดที่จัดการศึกษามีคุณภาพต่ำ มีประสิทธิผลองค์การต่ำ ก็จะไม่มั่นคงและและไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ดังเช่นปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหาร และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสังคม นำพาองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาในด้านคุณภาพ มีความเจริญก้าวหน้า และสามารถธำรงอยู่อย่างมั่นคงต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตลอดจนหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของการบริหารในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการวิจัยเอกสารแบบอิงวรรณกรรม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

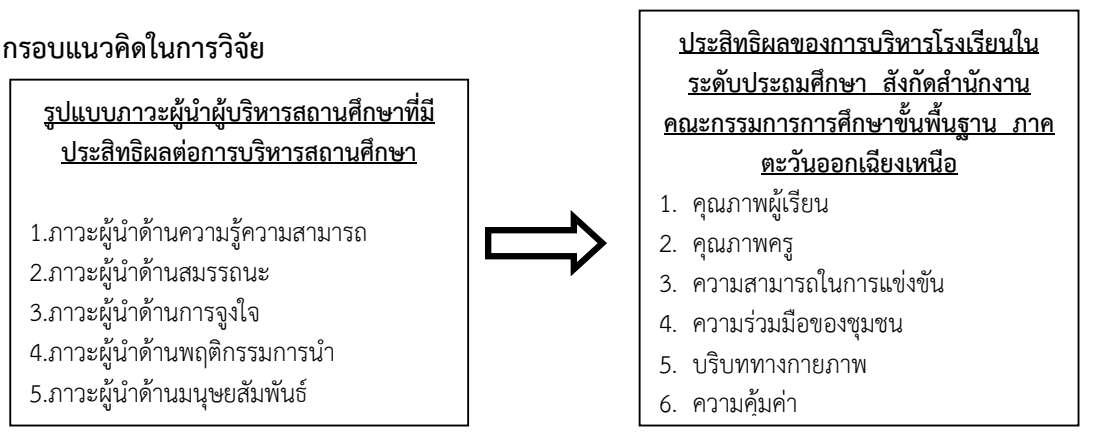
ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12,524 โรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำด้านสมรรถนะ ภาวะผู้นำด้านการจูงใจ ภาวะผู้นำพฤติกรรมการนำ ภาวะผู้นำด้านมนุษย์สัมพันธ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพครู ด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านความร่วมมือของชุมชน ด้านบริบททางกายภาพ ด้านความคุ้มค่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12,524 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน -375 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่า IOC

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1: ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 2: ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3: ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

2) รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการจูงใจ ด้านพฤติกรรมการนำ ด้านสมรรถนะ

3) การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือ ควรจะเพิ่มการศึกษาด้านภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลการบริหารในระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการวิจัยซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจูงใจ ด้านพฤติกรรมการนำ ด้านสมรรถนะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อทุกโรงเรียนซึ่งจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับเป็นความท้าทายกับโรงเรียน ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งย่อมจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน และสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ จึงอยู่ที่ภาวะผู้นำด้านความรู้ความสามารถใน

การเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน หากบุคลากรในโรงเรียนใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลทั้ง 6 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมีแก้ว (2551 : 191-193) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ พบว่า 1) องค์ประกอบ คุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร (2) การครองตนของผู้บริหาร (3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ (4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ โดยศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและชวนพิศ สิทธิ์ธาดา (2552 :225-228) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ (2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (3) สมรรถนะด้านหน้าที่ (4) สมรรถนะด้านบุคคล และ (5) สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา โดยรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยและสมคิด สกุลสถาปัตย์ (2552 : 249-257) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย การบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุล ต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพผลลัพธ์มีดุลยภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง 2) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืนเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุตัวแปรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล) ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุล ต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีดุลยภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ แบบพอเพียง (การปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน) ทั้งโดยทางตรง และทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญซึ่งเป็นรูปแบบมีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้นำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองและโรงเรียนเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ครู และนักเรียน ต่อไป

2.ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมและจริยธรรมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำรวจลงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากคณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นในการตรวจสอบแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างดียิ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่าน ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ขอขอบคุณ ดร.วสันต์ชัย กากแก้ว ดร.ประภาพร บุญปลอด ผศ.ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง ที่ช่วยตรวจสอบและดูแลงานวิจัยนี้จนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

ดารุณี พิพัฒนผล, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี,” วารสารวิชาการ (มกราคม 2553), 17-18.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ : ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้. ม.วงษ์ชวลิตกุล. จ.นครราชสีมา. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

——— (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2531) หลักการศึกษาในพระพุทธศาสนา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่ง แก้วแดง (2544) “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ” ใน ประมวล สาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11 หน้า185 – 198 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544).การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด

เสาวนี ตรีพุทธรัตน์ และคณะ. (2555). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารจัดการ สถานศึกษา. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อภินันท์ สิริรัตนจิตตต์. (2557). จริยธรรมในเรื่องสั้น รางวัลซีไรต์ของประเทศไทย เรื่องก่อกองทราย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำนวย ทองโปร่ง. (2012). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ

MacNeill, N., et.al. (2003). Beyond instructional leadership: towards pedagogic Leadership.

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

A Study of the Academic Leadership of the Teaching Professional Trainee Students of Ubon Ratchathani Rajabhat University

สุวิมล โพธิ์กลิ่น[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 389 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1.ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร

2. ปัญหาที่พบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายด้านมีปัญหาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านจิตวิทยาสำหรับครู และด้านการจัดการเรียนรู้

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทาวิชาการ มีดังนี้ ควรมีการเตรียมตัวนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์โดยการประชุมสัมมนา ทบทวนความรู้ และฝึกปฏิบัติการณ์ ร่วมกับครูพี่เลี้ยง ในระยะแรกของการฝึกประสบการณ์ อาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัยและครูพี่เลี้ยงควรให้การนิเทศและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นและให้คำแนะนำทันที โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการชั้นเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา การเขียนแผนการสอนควรให้ครูพี่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการฟังคำชี้แจงจากทางมหาวิทยาลัยด้วยจะได้มีทิศทางในการทำไปในแนวเดียวกัน การสัมมนาในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันระหว่างนักศึกษาด้วยกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

---

[1]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Abstract

The research aimed to study the academic leadership of the teaching professional trainee students of Ubon Ratchathani Rajabhat University and to examine problems and recommendations to develop the academic leadership of the trainee students in question. The samples used in the research were 389 teaching professional trainee students of Ubon Ratchathani Rajabht University. The research instrument was a questionnaire on the opinion on the academic leadership in four aspects: curricular development, learning management, psychology for teachers and classroom management. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The research findings were as follows.

1. The academic leadership of the teaching professional trainee students of Ubon Ratchathani Rajabhat University were at a high level as shown in a descending order of significance: learning management, psychology for teachers, classroom management and curricular development.

2. The problems found as related to the academic leadership of the trainee students in the study were at a moderate level. They could be arranged in a descending order as follows: classroom management, curricular management, psychology for teachers, and classroom management.

3. The recommendations and the guidelines for the development of the academic leadership were as follows. Students who were to go for professional training should be prepared through seminars, revising acquired knowledge and practice with the trainer teachers. In the initial stages of apprenticeship the supervisors from the university and the trainer teachers should closely supervise and help the trainee to deal with the problems; attention of this kind should be particularly focused on the secondary level. Concerning the writing the lesson plans, the trainer teachers should be invited to participate in the pre-training activity so that the procedures would be followed by the same principle. Trainee students should be given an opportunity to exchange their acquired experiences among themselves.

Keywords: academic leadership, teaching professional trainee students

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรระดับการปฏิบัติ จากเอกสารและงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าผู้นำสูงสุดขององค์กรปฏิบัติที่ใช้ภาวะผู้นาในการจัดการบริหารงานในองค์กรส่งผลต่อคุณภาพขององค์กรและผลงานที่ผลิตออกมา โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่เป็นองค์กรเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆของสังคมสู่ผู้เรียนอันเป็นเยาวชนของชาติที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่เพื่อสร้างความเจริญให้กับสังคมและประเทศชาติ ต่อไป สถานศึกษาจึงต้องมีผู้นำที่มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานศึกษาปัจจุบัน

คือ ผู้นำทางวิชาการ การจัดการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กระบวนการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์จึงต้องมีสองประการสำคัญ คือ การจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาแต่ละระดับ เพื่อสร้างองค์ความรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดแบบมีวิจารณญาน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีทักษะการดำรงชีวิตที่เกิดจากการฝึกปฏิบัติ ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน และเกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านอื่น ๆ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้ครูสมัยใหม่จำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้นเพื่อนำพาให้นักเรียนและโรงเรียนประสบผลสำเร็จ มีความพยายามแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยครูนั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้ชี้นำให้คำปรึกษาหารือ เป็นแรงจูงใจให้นักเรียนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และเกิดความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ในฐานะของครูผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้จัดระเบียบสถานศึกษา เป็นผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น ครูจึงมีผลต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านการเรียนและ พฤติกรรมโดยตรง

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการผลิตครู ทั้งนี้เพราะประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการฝึกปฏิบัติการทำงานด้วยประสบการณ์จริง นักศึกษาได้มีโอกาสนา สิ่งที่ตนได้ศึกษาทุกภาคทฤษฎีไปใช้กับสถานการณ์จริง และมีโอกาสได้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติภารกิจที่แท้จริงของครู ประสบการณ์วิชาชีพครูจึงเป็นกิจกรรมและประสบการณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันการผลิตครูระดับต่างๆ ที่จะพยายามจัดให้นักศึกษาได้นำเอาทฤษฎีต่างๆ ที่เรียนมาได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความเป็นครู รู้จักเลือกใช้วิธีสอนให้ถูกต้อง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เรียนรู้ระบบการจัดการบริหารการศึกษาในโรงเรียน ทา งานร่วมกับผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน ตลอดจนเข้าใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกระบวนการถภาคปฏิบัติที่มุ่งพัฒนาทักษะวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ และมุ่งสร้างประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่จะออกไปประกอบอาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้ให้บริการแก่สังคมอย่างกว้างขวาง ทั้งงานด้านวิชาการ ธุรการงานด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนการเป็นเป็นผู้นำของชุมชน และงานที่สำคัญยิ่ง คืองานสร้างคนให้มีคุณภาพหรือสร้างคนให้เป็นคนดีของสังคม ผลการสำรวจปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ผ่านมา พบว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีปัญหาเกิดขึ้นหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการเตรียมการสอน (ทิพย์วัลย์ นุ่มประเสริฐ, 2542; วรรณทิพา รอดแรงค้า และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์, 2545) ปัญหาการดำเนินการสอน (รุ่งฟ้า กิติญานุสันต์ และ สมประสงค์ ประสงค์เงิน, 2542; วรรณทิพา รอดแรงค้า และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์, 2545) ปัญหาที่เกิดจากนิสิต/นักศึกษา ปัญหาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (แฉล้ม ลิมปิจักร์, 2529) และปัญหาการจัดเตรียมประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิต/นักศึกษา (ทิพย์วัลย์ นุ่มประเสริฐ, 2542) และจากงานวิจัยของสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่ายิ่ง ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาการของนักเรียน พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหา การปกครองและควบคุมชั้นเรียน และการพัฒนาประชาธิปไตยในชั้นเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูควรได้รับการส่งเสริม และพฤติกรรมของครูที่ควรได้รับการส่งเสริมเบื้องต้น คือ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่ การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และการให้คำปรึกษา คำแนะนำ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ซึ่งเป็นหน่วยผลิตครู จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ และแนวทาทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งผลจากการวิจัยจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.เพื่อศึกษาปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 389 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

ความสำคัญของการวิจัย

1.ได้ทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. ได้ทราบปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.ได้รูปแบบและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ครั้งนี้ มุ่งศึกษาประเด็นในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู และ4) ด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 389 คน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย มกราคม ถึง กันยายน 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพของครู ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นการบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูและกำหนดเป็นวิชาชีพควบคุมนั้น

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจใน การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆที่ใช้ในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ วิธีสอนแบบต่างๆ การบริหารจัดการในชั้นเรียน ใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูมีความรู้ความเข้าใจ แนวคิดทฤษฎีทางการศึกษา มีความรู้เรื่องทฤษฎีหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เข้าใจมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร และวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตร

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการบูรณาการเนื้อหาและการเรียนรู้แบบเรียนรวม ใช้และผลิตสื่อตลอดจนพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ โดยจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง ครูเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน ประเมินความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาเต็มศักยภาพ ส่งเสริมความถนัดและสนใจของผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับพฤติกรรมและตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้เรียนโดยใช้เทคนิคการเสริมแรงที่เหมาะสม

การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการแสดงภาวะผู้นำ ด้วยการที่สามารถจะบริหารด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหา การปกครองและควบคุมชั้นเรียน และการพัฒนาประชาธิปไตยในชั้นเรียน

นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2561

การดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ระหว่าง .60 – 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93
3. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้แบบสอบถามทั้งหมด 389 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
5. สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการและปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1.ภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร

2. ปัญหาที่พบเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายด้านมีปัญหาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านจิตวิทยาสำหรับครู และด้านการจัดการเรียนรู้

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทาวิชาการ มีดังนี้

3.1 ควรมีการเตรียมตัวนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์โดยการประชุมสัมมนา ทบทวนความรู้ และฝึกปฏิบัติการณ์ ร่วมกับครูพี่เลี้ยง

3.2 ในระยะแรกของการฝึกประสบการณ์ อาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัยและครูพี่เลี้ยงควรให้การนิเทศและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นและให้คำแนะนำทันที โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการชั้นเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

3.3 การเขียนแผนการสอนควรให้ครูพี่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการฟังคำชี้แจงจากทางมหาวิทยาลัยด้วยจะได้มีทิศทางในการทำไปในแนวเดียวกัน

3.4 การสัมมนาในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันระหว่างนักศึกษาด้วยกัน

3.5 ทางมหาวิทยาลัยควรจัดทำคู่มือให้กับนักศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การเขียนแผนการสอนที่มีเทคนิคการสอนหลายรูปแบบ การใช้จิตวิทยาในการจัดการชั้นเรียนและการปรับพฤติกรรมนักเรียน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จั นทรขันตี ชาตรี ฝ่ายคำตา และวรรณทิพา รอดแรงค้า (2555) ศึกษาสภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ด้านการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพมีจุดประสงค์เพื่อให้นิสิตมีความรู้ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การควบคุมชั้นเรียน สังเกตพฤติกรรมของนักเรียน และนักศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย นิสิตมีความพึงพอใจมากในด้านการวางแผนการจัดประสบการณ์วิชาชีพและการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพ และมีการรับรู้ในระดับมากเกี่ยวกับปริมาณการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูและลักษณะความเป็นครูที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุปราณี จินดา (2549: 122) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ใน 9 ด้าน ได้แก่ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยการศึกษา ครูมีความต้องการได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ต้องการให้มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการสอนและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพิ่มในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศ ทิวารัศชัย (2555: 78) ที่พบว่าการเตรียมความพร้อมของการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูมีความแตกต่างกันในครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แบรนนอน (Brannon, 2010: 99-102) ที่พบว่าความเชื่อและอุดมการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนมีผลต่อคะแนนในวิชา

ศิลปะการใช้ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เคสซี่ (Casey, 2009: Abstract) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมโดยการบรรยายประกอบเอกสารข้อมูลที่มีต่อพฤติกรรมความเข้าใจของครูที่ไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่าครูที่ฝึกอบรมโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนสูงกว่าครูที่อบรมโดยการบรรยาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ ร็อคกี้ (Rockey, 2008: 87-89) ที่ทำการศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมศึกษาส่วนมากมีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนมากขึ้นตลอดระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนั้น การฝึกกระบวนทัศน์ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูใหม่และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อจะได้ลดความวิตกกังวล และเพิ่มความมั่นใจในการจัดการปัญหาระเบียบวินัยในชั้นเรียน

2. จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าปัญหาการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายด้านมีปัญหาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านจิตวิทยาสำหรับครู และด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สโรชา คล้ายพันธุ์ (2553) ที่ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี พบว่า ปัญหาเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านสวัสดิการของโรงเรียน ด้านการฝึกปฏิบัติการสอน ด้านความพร้อมของนักศึกษา ด้านอาจารย์นิเทศก์ และ ด้านแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการฝึกปฏิบัติการสอนตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักศึกษาควรมีการสอนที่หลากหลาย เพิ่มเนื้อหาและวิธีการสอนที่น่าสนใจ สถาบันการพลศึกษาควรมีการจัดปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์การสอน และนักศึกษาควรรู้จักวิธีการบูรณาการการสอนให้เข้ากับกิจกรรมต่างๆได้ทุกกิจกรรม และสอดคล้องกับการศึกษาปัญหาของ จันทร ขันตี ชาตรี ฝ่ายคำตา และวรรณทิพา รอดแรงค้า (2555) ที่พบว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดเวลาให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงในการนิเทศก์นิสิต และทวีป วงศ์ชาลีกุล (2554 : 189 - 191) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัญหา 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านนโยบาย และด้านสภาพแวดล้อม 2) กระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน จากการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องเหมาะสมทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดตัวแบบสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ และการประเมินการพัฒนาสมรรถนะ 3) กระบวนการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ระดับมาก คือ สมรรถนะของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาของ Rockey (2008 : 87-89) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 6 ห้องเรียน เนื้อหาการอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยการรวบรวมของกลยุทธ์การพัฒนาผ่านตำราเรียน วิดีโอ DVD และบทความในวารสารวิชาการโดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดการห้องเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจก่อนและหลังการพัฒนา ผลการศึกษา พบว่า 81 % ของผู้เข้าร่วมศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม พบว่า 31 % ของผู้เข้าร่วมศึกษา ยังขาดความมั่นใจในการบริหารจัดการชั้นเรียน และมีเพียง 17 % ที่รายงาน

ผลที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง และพบว่ามีกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ใช้จำนวน 16 กลยุทธ์ ที่ใช้แล้วไม่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมศึกษาส่วนมากมีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนมากขึ้นตลอดระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นเวลา 3 สัปดาห์ การนำกลยุทธ์มาใช้ทำให้มีความมั่นใจมากขึ้นในช่วงท้ายของการฝึกประสบการณ์ ดังนั้นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูใหม่และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อจะได้ลดความวิตกกังวล และเพิ่มความมั่นใจในการจัดการปัญหาระเบียบวินัยในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบจากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 หน่วยงานผลิตครูควรนำข้อเสนอแนะและแนวทางไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนไปฝึกประสบการณ์จริง

1.2 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาควรได้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอจากอาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงหรือผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ในการสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์ระหว่างไปฝึกประสบการณ์หน่วยฝึกควรสอบถามปัญหาและทบทวนเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับนักศึกษา

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรฝึกกระบวนทัศน์ใหม่ให้กับครูที่บรรจุใหม่เพื่อลดความวิตกกังวลและสร้างความมั่นใจให้กับครูที่บรรจุใหม่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ชีพครู

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับครูที่บรรจุใหม่

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวปัญหา ความต้องการพัฒนา และรูปแบบการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยและประเมินผล การประกันคุณภาพทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

แฉล้ม ลิมปิจักร์. 2529. **การเปรียบเทียบปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวงที่มีภูมิหลังต่างกัน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาตรี ฝ่ายคาตา และวรรณทิพา รอดแรงค้า. 2548. **“ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์.”** วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 11 (2): 152-163.

ทิพย์วัลย์ นุ่มประเสริฐ. 2542. **การศึกษาการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรศ ทิวารัศชัย. **การเตรียมความพร้อมการบริหารจัดการในชั้นเรียนของครูโรงเรียนสัตหีบเขตฐานทัพเรือและเขตกองเรือยุทธการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน**.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2556.

เลิศศักดิ์ คาปลิว. **การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.

วรรณทิพา รอดแรงค้าและภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2545. **“ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.”** วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคม) 23 (2): 104-117.

ศึกษาธิการ,กระทรวง. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและครุภัณฑ์.

สุปราณี จินดา. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

สุวิมล โพธิ์กลิ่น. 2559. **การศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. อุบลราชธานี.

_____. การบริหารจัดการชั้นเรียน. 2560. **เอกสารประกอบการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**

Brannon, Teneecia Shaa. **The Effects of Classroom Management Beliefs/Ideologies on Student Academic Success.** Fresno State: California State University, 2010.

Casey, Diana L. **The Effect of Classroom Management Training and Active or Information-based Follow-up on Inexperienced Teachers' Perceived Classroom Behavior Management Effectiveness**. Lincoln: University of Nebraska at Omaha, 2009.

Rockey, Rebecca D. **An Observational Study of Pre-service Teachers' Classroom Management Strategies.** Pennsylvania: Indiana University of Pennsylvania, 2008

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11

A MODEL FOR TEACHER LEADERSHIP DEVELOPMENT IN PRACTICING THE PRINCIPLES OF SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN SECONDARY SCHOOLSUNDER THE REGIONAL EDUCATION OFFICE No. 11

ฐปนีย์ นารี[1]
ปรีชา คัมภีรปกรณ์[2]
หาญชัย อัมภาผล[3]
วัฒนา สุวรรณไตรย์[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูและยกร่างรูปแบบการพัฒนา ระยะที่ 2 การตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบโดยการทดลองใช้ เป็นการนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำนวน 40 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบประเมินภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ โดยประเมิน 3 ระดับ คือ ก่อนทดลองรูปแบบ ระหว่างการทดลอง และหลังการทดลอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นครูมืออาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]อาจารย์สาขาวิชา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]อาจารย์สาขาวิชา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[4]อาจารย์สาขาวิชา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีองค์ประกอบหลัก ดังนี้1) หลักการ ประกอบด้วย หลักการบูรณาการ และหลักการการถอดบทเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) เนื้อหา ประกอบด้วย ความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) กระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกปฏิบัติจริง 5) การวัดและประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา

3. รูปแบบและคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง พบว่าพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการปฏิบัติหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด และ พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำครู ระยะหลังการพัฒนามีระดับภาวะผู้นำสูงกว่าระยะก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำครู, รูปแบบการพัฒนา, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine components of teacher leadership in practicing the principles of sufficiency economy philosophy in secondary schools under the Regional Education Office No. 11; 2) construct and develop a model for teacher leadership development in practicing the principles of sufficiency economy philosophy; and 3) validate the developed model. The research employed the Research and Development approach (R&D) comprising three phases: Phase I started with an investigation of teacher leadership components and drafting a development model; Phase II was related to model validity and refinement; and Phase III was related to validating and implementing the developed model. The samples, obtained through a purposive sampling technique, were 40 teachers from Kutbakphattanasuksa School, a secondary school, under the Regional Education Office No. 11. The instrument for collecting data was a set of a 5-scale assessment form of teacher leadership in practicing the principles of sufficiency economy philosophy. The assessment process divided into three levels: pre, during, and post implementation. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings were as follows:

1. Teacher leadership in practicing the principles of sufficiency economy Philosophy in secondary schools under the Regional Education Office No. 11 involved four Components: 1) Professional Teacher, 2) Instructional leadership, 3) Self-development and colleague development, and 4) Being a role model.

2. A model for teacher leadership development in practicing the principles

of sufficiency economy philosophy in secondary schools under the Regional Education Office No. 11 comprised 1) principles including integration, and lesson learned from the principles of sufficiency economy philosophy; 2) objectives for developing teacher leadership to improve professional teacher, instructional leaders, self-development and colleague development, and being a role model; 3) contents including professional teacher, instructional leaders, self-development and colleague development, and being a role model; and 4) model procedures including a field trip study, a workshop and a training in actual practice setting, and 5) measurement and evaluation involving three phases: pre-implementation, implementation and post-implementation phase.

3) The developed model and handbooks were assessed and reached the Highest level. After the model implementation, teachers performed their teacher leadership in practicing the principles of sufficiency economy philosophy at the highest level. In addition, a level of teacher leadership at the post-implementation phase was higher than that of the pre-implementation phase at the statistical significance level of .01.

Keywords: Teacher Leadership, Development Model, Principles of Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรม และการคมนาคม ก่อให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากยุคอนาล็อกไปสู่ยุคดิจิทัล เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วโลกในศตวรรษที่ 21 นี้ เป็นโลกแห่งการสื่อสารและเศรษฐกิจสากล ทุกประเทศต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง (นิวัติ รอบบุตร : 1) การเตรียมคุณภาพของประชากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เครื่องมือการสร้างคนให้มีคุณภาพคือการศึกษา ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงต้องพัฒนาการจัดการศึกษาดังจะเห็นได้จากมีการประกาศใช้กฎหมายสำคัญด้านการจัดการศึกษาคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาของประเทศครั้งสำคัญ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนการศึกษาทั้งระบบ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74ก., 19 สิงหาคม 2542 : 3) มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” กล่าวคือ เพื่อพัฒนาคนไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกนั่นเอง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาเป็นเวลากว่า 40 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นวิกฤตินั้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทรงชี้แนวทางในการดำรงชีวิตของประชาชนทุกระดับ ทั้งการพัฒนาและการบริหารประเทศความพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอ ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ใน

การวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน ขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนไทยในทุกระดับให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ด้วยความเพียร มีสติปัญญา มีความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550 : 1-5) และทศวรรษที่ผ่านมาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการยอมรับจากภายในประเทศและระดับสากลโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนพัฒนาประเทศโดยได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8-12 (พ.ศ.2540-2564) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้น้อมนำไปจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579 โดยยึดหลักการที่ว่า คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 1) มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้คุณธรรมจริยธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมุ่งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จึงจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อปลูกฝังให้เยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยมและเอกลักษณ์ของความเป็นไทย โดยสอดแทรกหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน และประยุกต์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เรียนรู้นอกห้องเรียน กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาในทุกมิติ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทั้งผู้บริหารและครูให้เป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงปรียานุช ธรรมปิยา (2558 : 2) กล่าวว่า การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา เป็นการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในภาคการศึกษาทุกระดับน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติภารกิจ โดยมุ่งหวังให้เกิดกระบวนการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิถีปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต ส่งผลให้เกิดการปลูกฝังและบ่มเพาะผู้เรียน เด็ก และเยาวชน ให้มีจิตสำนึกและอุปนิสัย “พอเพียง” สามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างสมดุลและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆในการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ประสบผลสำเร็จครูเป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด ทำหน้าที่สอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับ ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างดี และปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและประชาชนทั่วไป

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร นครพนม และมุกดาหาร มีสภาพและปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง ขาดการบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 : คำนำ) อีกทั้งยังขาดผลงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำครูด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ตรงกับความต้องการและสามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำครูอย่างแท้จริง การศึกษาวิจัยหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11

3.เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบหลักที่ 1 ความเป็นครูมืออาชีพ มี 5 องค์ประกอบย่อย

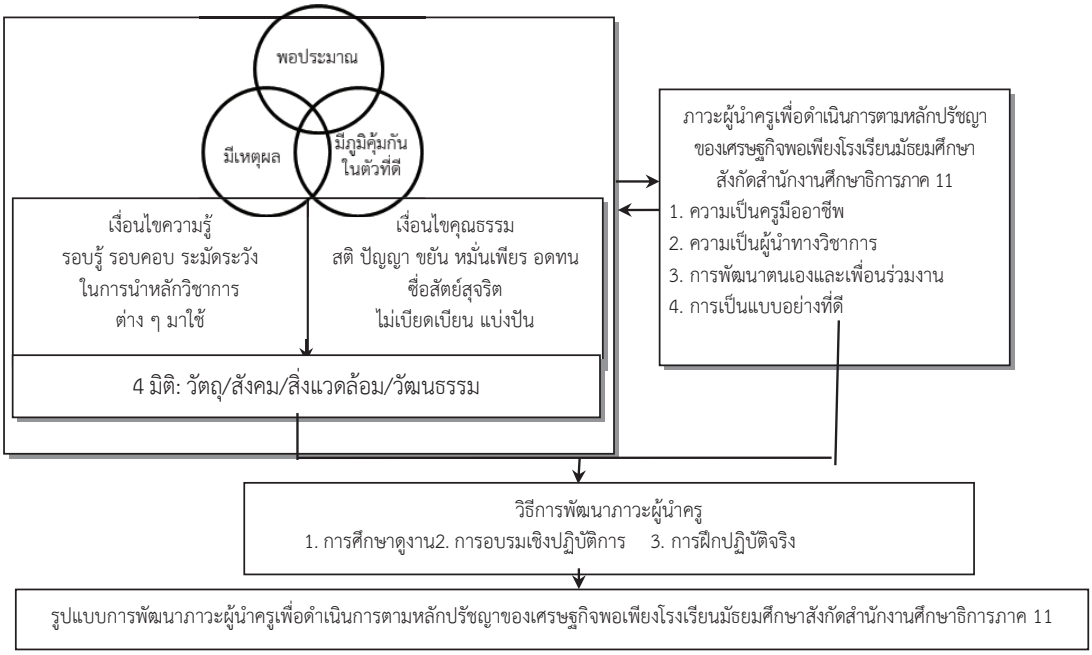
องค์ประกอบหลักที่ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 5 องค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบหลักที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี มี 5 องค์ประกอบย่อย

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 เงื่อนไข คือ เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม 3 หลักการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และ 4 มิติ คือ วัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ครูโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 40 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า5ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที(t-test)

ขั้นตอนการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูและยกร่างรูปแบบการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ขั้นที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบ และขั้นที่ 3 การยกร่างรูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นที่1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบโดยการทดลองใช้ เป็นการนำเอารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่ผ่านการตรวจสอบ ไปทดลองใช้ มี 2 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนา และขั้นที่ 2 การสรุปผลการทดลองใช้ภาคสนามและสรุปประสิทธิผลของรูปแบบ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำครู เพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มี 4 องค์ประกอบหลัก18 องค์ประกอบย่อย 87 ตัวชี้วัด ดังนี้ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ความเป็นครูมืออาชีพ มี 5 องค์ประกอบย่อย 1)มุ่งเน้นประสิทธิภาพ 2)มีความคิดสร้างสรรค์ รู้และเข้าใจงาน 3)มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 4)ครูน้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ 5)ดำเนินชีวิตตามวิถีพอเพียง องค์ประกอบหลักที่ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการมี 4 องค์ประกอบย่อย 1)เชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนการสอน 2)เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ 3)เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร 4)เชี่ยวชาญการวัดและประเมินผล 5)ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 1)มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2)แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนและผู้อื่น 3)การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกโรงเรียน และองค์ประกอบหลักที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี มี5 องค์ประกอบย่อย 1)มีความอ่อนน้อมถ่อมตน 2)มีคุณธรรม จริยธรรม 3)มีความกล้าแสดงออก 4)ประสานชุมชนได้ดี 5)ดำเนินชีวิตตามวิถีพอเพียง

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) หลักการ ประกอบด้วย หลักการบูรณาการ และหลักการการถอดบทเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานและการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) เนื้อหา ประกอบด้วย ความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) กระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกปฏิบัติจริง และ 5)การวัดและประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา

3.รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู เพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง พบว่าพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำครู หลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด และ พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำครู ระยะหลังการพัฒนามีระดับภาวะผู้นำสูงกว่าระยะก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 87 ตัวชี้วัด ดังนี้ คือ ความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดคือ ความเป็นครูมืออาชีพทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำครู มีความเป็นมืออาชีพ เป็นสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งในด้านวัฒนธรรมการทำงานและคุณภาพผู้เรียน ภาวะผู้นำครูในศตวรรษที่ 21 และการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ซึ่งทุกโรงเรียนต้องนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2557 : 21) ได้ศึกษาการถอดบทเรียนและวิเคราะห์อัตลักษณ์ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา พบว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เป็นการพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ตามแนวคิดของกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550 : 42) ที่กล่าวว่า ในห้องเรียนครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้บริหาร การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554 : 83-84) ที่นำเสนอความเป็นครูมืออาชีพประกอบด้วย1) เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน 2) มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 3) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ และการประเมิน 4) เป็นผู้สอนที่ดี 5) ปฏิบัติงานในทีมกับเพื่อนครูและชุมชนได้ และ 6) มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบหลักที่ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้เนื่องจากครูจะต้องน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาทุกมิติ ซึ่งประการสำคัญครูต้องเชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในลักษณะการบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้บูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้และการบูรณาการแบบสอดแทรกและเน้นการถอดบทเรียนตามหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข 4 มิติ เพื่อวิเคราะห์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากกิจกรรมที่นักเรียนปฏิบัติหรือกิจกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของนักเรียน ด้านหลักสูตรสถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตร/หน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งครูสร้างหรือใช้นวัตกรรม สื่อแหล่งเรียนรู้/ฐานการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนนำไปสู่การปฏิบัติในวิถีชีวิตจนเกิดเป็นอุปนิสัยพอเพียงได้ สอดคล้องกับ ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2557 : 34-35) กล่าวถึง อัตลักษณ์ครูและบุคลากรที่ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญในการจัดระบบการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน และปานทิพย์ เรืองอร่าม (2551 : 10) กล่าวถึงภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย ครูต้องเชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนการ

สอน เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เชี่ยวชาญการวัดและประเมินผล และครูสร้างนวัตกรรมใหม่

องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นแนวทางสำคัญในการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันพัฒนางาน และเพิ่มขีดความสามารถของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ลดช่องว่างระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งแนวราบและแนวดิ่ง เกิดการสื่อสารสองทางอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุขซึ่งครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของตนและผู้อื่น สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกโรงเรียน สอดคล้องกับรังสรรค์ สุทารัมย์ (2556 : 88) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีการวิเคราะห์ตนเอง มีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู และ ให้การฝึกสอนงานแก่เพื่อนครู และกษมน มังคละคีรี (2557 : 53)ซึ่งได้สรุปพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของครูว่ามีความเข้าใจแนวคิดและวิธีพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่หาความรู้ รักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และ มีทักษะการจัดการทำงานเพื่อการดำเนินชีวิตให้ก้าวหน้า

องค์ประกอบหลักที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญเป็นลักษณะเฉพาะ และจุดเน้นที่เด่นชัด ที่ครูแสดงออกอย่างชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรมีคือมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความกล้าแสดงออก ประสานชุมชนได้ดี และดำเนินตามวิถีพอเพียง สอดคล้องกับศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ(2557 : 30-31) ที่นำเสนอว่า ครูที่ดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีลักษณะเฉพาะและจุดเน้นที่ชัดเจน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณงามความดี มีการปลูกฝังและพัฒนาบุคลากร และชุมชน เครือข่าย ให้เป็นผู้มีความประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นประการสำคัญอันดับแรก อีกทั้ง สุรยุทธ์ จุลานนท์ (2549 : ปาฐกถาพิเศษ) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียง ถือเป็นแนวทางที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 ได้ทรงชี้ให้ประชาชนได้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติตนที่ควรจะเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีพได้โดยที่ไม่เดือดร้อน ซึ่งที่จริงแล้วก็เป็นแนวทางที่มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทย และสามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับ ในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศสอดคล้องกับแนวคิดจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และโรงเรียนต้นแบบศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วยมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความกล้าแสดงออก ประสานชุมชนได้ดี คำเนินชีวิตตามวิถีพอเพียง

2.รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักศึกษาธิการภาค 11ได้ข้อค้นพบ ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการ ประกอบด้วย หลักการบูรณาการ และหลักการการถอดบทเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2)วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) เนื้อหา ประกอบด้วย ความเป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี 4) กระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกปฏิบัติจริงและ 5)การวัดและประเมินผล แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เขียวศรี และคณะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) หลักการพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3)

การประเมิน 4) การปฏิบัติงาน 5) การเข้ารับการพัฒนา 6) การให้รางวัล7) การให้ความช่วยเหลือและงานวิจัยของ ฤทัยทรัพย์ดอกคำ (2553 : 272-273) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลโรงเรียนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบและการวัดและประเมินผล ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาได้ดำเนินการเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 ระยะก่อนปฏิบัติการระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการประกอบด้วยกระบวนการอบรม และการประชุมปฏิบัติการรวม 8 ครั้งดำเนินการสัปดาห์ละ 2 ครั้ง โดยใช้คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ 8 ชุด นำมาประกอบการประชุมปฏิบัติการและการศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน และ ระยะที่ 3 ระยะติดตามผลโดยการประชุมและใช้แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

3.ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง พบว่าพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำครู มีการปฏิบัติหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด และ พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำครู ระยะหลังการพัฒนามีระดับภาวะผู้นำสูงกว่าระยะก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จัดว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้ผ่านการศึกษาค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 ท่าน จึงได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ได้แก่ ครูโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 40 คนพบว่าผู้ที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีการพัฒนาภาวะผู้นำครูมีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังระยะปฏิบัติการทดลองใช้สูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการก่อนและมีความคงสภาพของพฤติกรรมภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะ

1.ควรศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11กับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาคอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าจะมีความแตกต่างกันหรือไม่เพราะเหตุใด

2.ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคอื่น ๆ เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือระดับประเทศ เป็นต้น

3.ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับโรงเรียนในระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550).**การออกแบบการเรียนรู้เพื่อความเข้าใจ.** กรุงเทพฯ : วิชาการ.

กษมน มังคละคีรี. (2557).**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โณทัย อุดมบุญญานุภาพ. (2558).**คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูในศตวรรษ 21.** ค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2561 จาก http://schol.obec.go.th/nitest/article02.doc, 2561.

นันทกาญจน์ ชินประหัษฐ์. **(2557). การถอดบทเรียนและวิเคราะห์อัตลักษณ์ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา.**กรุงเทพฯ: ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.

ปรียานุช ธรรมปิยา. (2558). **วิกฤตเศรษฐกิจ 2540 กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.**กรุงเทพฯ: ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.

ประสิทธิ์ เขียวศรีและคณะ.**(2548). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ปานทิพย์ เรืองอร่าม.(2551). **การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนาจอมเทียน.**วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542”.**ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.,** 19 สิงหาคม 2542, หน้า 1-23, 2542.

รังสรรค์ สุทารัมย์. (2556). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ.**(2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ.**ภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.** ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561 ได้ที่ http://www.lasallechote.ac.th/sufficient/admin/File_doc/1498026121.pdf, 2561.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.).(2550).**เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร.** กรุงเทพฯ : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุรยุทธ์ จุลานนท์.**นายกรัฐมนตรีเดินสายแจงนักลงทุน ย้ำ ปี 2550 เร่งปฏิรูปเศรษฐกิจพอเพียงอ้าแขนรับต่างชาติ,** ค้นเมื่อ 28 เมษายน 2561 ได้ที่http://naewna.com/asp.

อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัจฉราวรรณ์ ใจยะเขียว.**(2555). การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสันกอง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

การประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

An Evaluation of needs assessment for effective early childhood educationUnder the Office of the Basic Education Commission

ศุภณัฐ อินทร์งาม[1]
อำนาจ ชนะวงศ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย จำนวน 750 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล มี 11 องค์ประกอบ 41ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3 ตัวบ่งชี้ 2)คุณลักษณะครูปฐมวัย 4 ตัวบ่งชี้ 3)สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ 4 ตัวบ่งชี้ 4)ความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง 5 ตัวบ่งชี้ 5)ความพร้อมของผู้เรียน 3 ตัวบ่งชี้ 6)นโยบายที่เกี่ยวข้อง 2 ตัวบ่งชี้ 7)การพัฒนาหลักสูตร 4 ตัวบ่งชี้ 8)การพัฒนาครู 4 ตัวบ่งชี้ 9) การจัดประสบการณ์ 3 ตัวบ่งชี้ 10)การจัดสภาพแวดล้อม 4 ตัวบ่งชี้ และ11)การประเมินพัฒนาการ 5 ตัวบ่งชี้

2. ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.112 ความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง การพัฒนาครู การจัดประสบการณ์

คำสำคัญ : การศึกษาปฐมวัย ประสิทธิผล ความต้องการจำเป็น

---

[1] นักศึกษาหลักสูตร การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[2] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate components and indicators for the effectiveness of early childhood education management in schools under Office of the Basic Education Commission 2) Assess the need for the effectiveness of early childhood education management. The study was divided into 2 steps. 1) To study of components and indicators for the effectiveness of early childhood education management from seven experts 2) evaluation needs assessment for effectiveness of early childhood education management. Sample of this research; school administrators, early childhood teachers of 750 were selected by Multi-stage sampling. The research instruments were: questionnaires, assessment forms. Statistics used for data analysis were average and standard deviation. Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) with the quantitative data, and the Content Analysis was analyzed with the qualitative data

The research finding were as follows:

1. The finding indicted that the components of the early childhood education management consisted of 11 components and 41 indicators 1) leadership of administrators 3 indicators, 2) early childhood teacher' s personality 4 indicators 3) facilities and service 4 indicators 4) participation of community and parents/guardians 5 indicators 5) readiness of learners 3 indicators 6) reference policies 2 indicators 7) curriculum development 4 indicators 8) teacher development 4 indicators 9) experience for early childhood 3 indicators 10) environmental management 4 indicators 11) early childhood development assessment 5 indicators.

2) The total assess the need 0.112. The components needs for effectiveness of early childhood education management from high to low. Environmental management order high to low is participation of community and parents/guardians, teacher development, experience for early childhood

Keywords: Early childhood education, Effective, Assess the needs.

บทนำ

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 1) เพื่อให้การจัดการศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาร่วมกันในปัจจุบันถึงปี 2030 โดยมีเป้าหมายการทำงาน 10 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพทั่วถึงและเป็นธรรมแก่เด็กเยาวชนทุกคนทั้งหญิงชายในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 2) การสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้งหญิงชายและการศึกษาระดับอนุบาล 3) การสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายในการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ 4) เพิ่มโอกาสให้แก่

เยาวชนและผู้ใหญ่ในการพัฒนาทักษะสำหรับการใช้ชีวิตและการทำงานที่ดี 5) ขจัดความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษาในทุกระดับของผู้หญิงและผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท 6) ขจัดปัญหาการไม่รู้หนังสือและการคิดคำนวณให้หมดไปในกลุ่มเด็กเยาวชนและประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ 7) ส่งเสริมทักษะพลเมืองที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ทักษะการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การเป็นพลเมืองโลกที่ดีการจัดการความขัดแย้งและส่งเสริมสันติภาพ เป็นต้น 8) พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาให้รองรับการใช้งานของคนทุกกลุ่มในสังคม 9) เพิ่มทุนการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นที่ยากจนและทุรกันดาร โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนา 10) เพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับชาติให้เพียงพอต่อความต้องการทางการศึกษาที่จะเพิ่มขึ้น (ไกรยส ภัทราวาท. 2558 : 1)

การศึกษาปฐมวัยเป็นหนึ่งในเป้าหมายการจัดการศึกษาร่วมกันขององค์การสหประชาชาติ และเป็นการศึกษาระดับหนึ่งที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 54 กำหนดว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” วรรคสอง “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย” (ราชกิจจานุเบกษา. 2560 : 14) เป็นการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการตามรัฐธรรมนูญให้เป็นคุณภาพและมาตรฐานสากล เพราะเด็กปฐมวัยเป็นวัยแห่งการวางรากฐานในการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ -จิตใจ สังคมและสติปัญญาโดยเฉพาะ และเป็นวัยที่เซลล์สมองกำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและจะเกิดการเรียนรู้มากที่สุด (Bloom. 1964 : 215) เป็นช่วงที่จำเป็นและสำคัญที่สุดในการพัฒนาสมอง เป็นช่วงเวลาที่เด็กมีการพัฒนาทางการรับรู้ ภาษา สังคม อารมณ์และกล้ามเนื้ออย่างรวดเร็ว อีกทั้งเป็นช่วงอายุที่สมองมีการพัฒนาสูงที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 9) โดยเฉพาะในช่วงอายุ 2 ปีแรก เซลล์สมองและระบบประสาทจะเจริญเต็มที่และเป็นพื้นฐานการเจริญเติบโตของสมองในช่วงต่อไป หากเด็กไม่ได้รับการเอาใจใส่ที่ดี ขาดสิ่งเร้าที่เหมาะสมทำให้ได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ไม่เหมาะสมกับวัย ก็จะขาดสิ่งที่ไปกระตุ้นให้ระบบประสาทที่กำลังเจริญเติบโตทำงานได้อย่างไม่สมบูรณ์ จะส่งผลต่อสติปัญญาบุคลิกภาพ และความฉลาดทางอารมณ์ (นิตยา คชภักดี. 2530 : 16; ศุภสิทธิ์ พรรณนารุโณทัย. 2559 : ออนไลน์) เด็กที่ไม่ได้รับการศึกษาระดับปฐมวัยอย่างมีคุณภาพมีโอกาสน้อยที่จะประสบความสำเร็จในระดับประถมและระดับที่สูงกว่านั้น(UNESCO. 2015: 17)

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กเจริญเติบโตสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสุข สนุกสนาน มีพัฒนาการตามช่วงวัย และเตรียมความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และการเรียนรู้ในการทำงานด้วยตนเองมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 3) ครูผู้ดูแลเด็กต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการของหลักสูตร เข้าใจการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย จะต้องยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษาโดยต้องคำนึงถึงความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคล(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2554 : 1) จัดประสบการณ์ให้เป็นไปตามธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย เรียนรู้จากกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ตรงหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม ผ่านการรับรู้ทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 (นิตยา คชภักดี. 2530 : 16) มีกิจกรรมที่หลากหลายบูรณาการผ่านการเล่นและความต้องการของเด็กทุกคน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้เลี้ยงดูหรือบุคลากร ได้รับการดูแลที่ดีทั้งอาหารและการดูแลสุขภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2554: 1)

การจัดการศึกษาเด็กปฐมวัยที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานการศึกษาขาดวิธีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 : 14 - 17) ขาดประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 11 - 26) กลุ่ม

เด็กเล็ก (0 -3 ปี) ยังมีปัญหาพัฒนาการไม่สมวัยและพัฒนาการล่าช้า การจัดการเรียนการสอนและครูยังมีความแตกต่างในด้านมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 68 – 70; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559 : 39 - 40) ขาดแนวทางจุดมุ่งหมายที่ถูกต้องและไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2554 : 1) ด้วยสภาพปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยดังกล่าวจึงได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาระบบพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณลักษณะครูปฐมวัย 3)สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ 4)ความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง 5) ความพร้อมของผู้เรียน 6)นโยบายที่เกี่ยวข้อง 7)การพัฒนาหลักสูตร 8)การพัฒนาครู 9)การจัดประสบการณ์ 10)การจัดสภาพแวดล้อม 11)การประเมินพัฒนาการ

1.2 การประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น องค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และขั้นที่ 2 ขั้นประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12,482 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. กรอบแนวคิดการจัดการศึกษาปฐมวัย สังเคราะห์แนวคิดของ ปรัชญา เวสารัชช์ (2545: 8); สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554: 11); Weikart (1962 อ้างถึงในพัชรี ผลโยธินและคณะ. 2550 : 1 - 39) Steiner (1861-1925 อ้างอิงใน บุษบง ตันติวงศ์ 2546 : 20-35); Malaguzzi (1980 อ้างถึงใน สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ และธิดา พิทักษ์สินสุข. 2543 : 1 - 46); Montessori (1998 : 96 – 101 อ้างถึงใน จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. 2546 : 38 - 48); ได้องค์ประกอบการจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2)ลักษณะครูปฐมวัย 3)สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ 4)ความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง 5)ความพร้อมของผู้เรียน 6)นโยบายที่เกี่ยวข้อง 7)การพัฒนาหลักสูตร 8)การพัฒนาครู 9)การจัดประสบการณ์ 10)การจัดสภาพแวดล้อม 11)การประเมินพัฒนาการ

2. กรอบแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น โดยการสังเคราะห์แนวคิดของพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555 :55);สุวิมล ว่องวานิช (2558 : 81-82; 279) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายการประเมิน 2)กำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน 3)กำหนดกรอบประเด็นจะประเมิน 4)ออกแบบการประเมินกำหนด องค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) ศึกษาสภาพที่สภาพปัจจุบัน 2)การศึกษาที่พึงประสงค์ 3)วิเคราะห์ความแตกต่าง 4)จัดลำดับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยวิธี Priority Needs Index (PNI)

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

2. เครื่องที่ใช้ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแบบมีโครงสร้าง แบบตรวจสอบตัวบ่งชี้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลการศึกษาเอกสารโดยการสังเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลการสัมภาษณ์โดยการสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและอยู่ในกรอบแนวคิดการวิจัย ข้อมูลการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ขั้นตอนการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล โดยการสังเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบองค์ประกอบการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 3 ศึกษาตัวบ่งชี้องค์ขององค์ประกอบการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการสังเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 5 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 18,845 คน จาก 12,482 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 750 คน จาก 375 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนกับตาราง Krejcie and Morgan การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น

เครื่องที่ใช้ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วย ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน ทั้งฉบับเท่ากับ 0.993 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งฉบับเท่ากับ 0.994

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิจัย

1. สร้างเครื่องมือ สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัด ขั้นที่ 2 สุ่มเขตพื้นที่การศึกษา ขั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำผลจากวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์มาหาค่า $PNI_{modified}$

2.จัดลำดับความต้องการ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{modified}$

สรุปผลการวิจัย

1.องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล พบว่ามี 11 องค์ประกอบ 41ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3 ตัวบ่งชี้ 2)คุณลักษณะครูปฐมวัย 4 ตัวบ่งชี้ 3)สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ 4 ตัวบ่งชี้ 4)ความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง 5 ตัวบ่งชี้ 5)ความพร้อมของผู้เรียน 3 ตัวบ่งชี้ 6)นโยบายที่เกี่ยวข้อง 2 ตัวบ่งชี้ 7)การพัฒนาหลักสูตร 4 ตัวบ่งชี้ 8)การพัฒนาครู 4 ตัวบ่งชี้ 9)การจัดประสบการณ์ 3 ตัวบ่งชี้ 10)การจัดสภาพแวดล้อม 4 ตัวบ่งชี้ 11)การประเมินพัฒนาการ 5 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินองค์ประกอบการจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.511 , $SD.$ = 0.15) องค์ประกอบมีค่าความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะของครูปฐมวัย($\overline{X}$ = 4.714 , $SD.$ = 0.37) รองลงมา คือ สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ ($\overline{X}$ = 4.687 , $SD.$ = 0.75)

2.สภาพปัจจุบันการจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.065, $SD.$ = 0.53) สภาพปัจจุบันองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร($\overline{X}$ = 4.225 , $SD.$ = 0.15) รองลงมาคือองค์ประกอบสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ ($\overline{X}$ = 4.214 , $SD.$ = 0.19)

3. สภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.579, $SD.$ = 0.38) สภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบการจัดประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 4.716 , $SD.$ = 0.04) รองลงมาคือองค์ประกอบการพัฒนาครู($\overline{X}$ = 4.612 , $SD.$ = 0.05)

4. ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.112 ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด 4 อันดับแรก ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม ($PNI_{modified}$ = 0.149) รองลงมาคือความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง (PNI

$_{modified}$ = 0.148) การพัฒนาครู (PNI $_{modified}$ = 0.136) และการจัดประสบการณ์ (PNI $_{modified}$ = 0.116) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1.องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล พบว่ามี 11 องค์ประกอบ 41ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3 ตัวบ่งชี้ 2)คุณลักษณะครูปฐมวัย 4 ตัวบ่งชี้ 3)สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ 4 ตัวบ่งชี้ 4)ความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง 5 ตัวบ่งชี้ 5)ความพร้อมของผู้เรียน 3 ตัวบ่งชี้ 6)นโยบายที่เกี่ยวข้อง 2 ตัวบ่งชี้ 7)การพัฒนาหลักสูตร 4 ตัวบ่งชี้ 8)การพัฒนาครู 4 ตัวบ่งชี้ 9)การจัดประสบการณ์ 3 ตัวบ่งชี้ 10)การจัดสภาพแวดล้อม 4 ตัวบ่งชี้ และ11)การประเมินพัฒนาการ 5 ตัวบ่งชี้ เนื่องจากขั้นตอนการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ได้รับการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลเป็นไปตามแนวคิดของ Steers (1977 : 59 - 60) ที่สรุปว่าปัจจัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Malaguzzi (1980 อ้างถึงใน สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ และธิดา พิทักษ์สินสุข. 2550 : 1- 46) ได้สรุปไว้ว่าในการจัดการศึกษาปฐมวัย สิ่งที่ต้องคำนึงสำหรับผู้จัดการศึกษาปฐมวัยคือ 1)เด็กได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนสนใจ 2)ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการเรียนรู้ของเด็ก 3)จัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก 4)ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส วิกุล(2560 : 129) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย คือ ภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของGlickman and Others (2001 : 49) ที่พบว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 1) ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 5) ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม 6) เน้นที่การเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน 12) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chrispeels and Ann (1990 : 2209) ที่พบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน 2) การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำและต้องมีวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

2.สภาพปัจจุบันการจัดการการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือองค์ประกอบสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิผลตามทัศนะของถวิล มาตรเลี่ยม (2544 : 121 - 123) ที่ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงทำให้สภาพปัจจุบันมีการพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบเริ่มตั้งแต่การสรรหา การพัฒนาก่อนเข้ารับตำแหน่ง และการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิรินนภา นามมณี (2557 : 114 -126) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มี

ประสิทธิผล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. สภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องที่จะพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและสนองตอบนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาปฐมวัย ประกอบกับสถานศึกษาต้องการพัฒนาตนเองให้ได้รับการรับรองในเรื่องการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ตามแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ(2548 : 31) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลก็อาจให้ความสำคัญในเรื่องความสุขของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเด็ก การปฏิบัติตนของเด็ก ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือของโรงเรียนหรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพของชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับภารกิจ การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร จึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิจิตรา ตั้งตระการพงษ์ (2555 : 159) พบว่า ความต้องการในการจัดการศึกษาปฐมวัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนระดับ ปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง โพธิตะนิมิต (2558 : 67) พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนบ้านคลองเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นั้นหมายความว่าสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงต้องการที่จะพัฒนาการดำเนินงานตามองค์ประกอบการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีการปฏิบัติและมีคุณภาพจะส่งผลให้การจัดการศึกษาปฐมวัยมีประสิทธิผลมากขึ้น

4.ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.112 ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด 4 อันดับแรก ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม รองลงมาคือความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง การพัฒนาครู และการจัดประสบการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยทั้ง 4 มีความสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้การจัดการศึกษาปฐมวัยมีประสิทธิผล ซึ่งนภาเนตร ธรรมบวร (2551 : 170) ได้สรุปไว้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีคุณค่าจะช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงและเกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลรอบข้าง นอกจากนั้นยังช่วยให้เด็กได้ค้นคว้า ทดลอง สังเกต หาเหตุผล แก้ปัญหาและขยายประสบการณ์สบการณ์ได้อย่างกว้างขว้าง ซึ่งประสบการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานในการสร้างเสริมพัฒนาพัฒนาการของเด็ก ในทำนองเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 235) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า สถานศึกษาเป็นเสมือนบ้านแห่งที่สองของนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะต้องใช้ชีวิตในสถานศึกษาเป็นเวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวัน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งนักเรียนยังอยู่ระหว่างปฐมวัยควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ สถานศึกษาจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้คล้ายคลึงหรือดีกว่าที่บ้าน โดยสนองความต้องการของนักเรียน เพื่อช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ การจัดสิ่งแวดล้อมเป็นความต้องการจำเป็นมากที่สุด สำหรับความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครองเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพและได้รับทรัพยากรสำหรับการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังแนวคิดของJackson & Maddy (2005 อ้างถึงจาก ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. 2550 : 69) ที่ว่าความร่วมมือช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้มีความตื่นตัวและผลักดันให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องการRossi (1982 อ้างถึงใน ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย 2555 : 12) ที่ว่าความร่วมมือก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรม การบริหารทักษะของบุคลากร การพัฒนาองค์ความรู้ การให้ความช่วยเหลือ และการ

จัดสร้างวัสดุอุปกรณ์และการบริการโดยการเชื่อมโยงทรัพยากรระหว่างองค์กร ทำให้มีงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในขณะที่ใช้งบประมาณและทรัพยากรเท่าเดิม ผลการวิจัยสอดคล้องด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือด้านการจัดสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง โพธิตะนิมิต (2558 : 67) พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนบ้านคลองเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดภาพแวดล้อม ด้านบริการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผล จากงานวิจัยมากำหนดเป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิผลการจัดการการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาปฐมวัยที่เน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทุกด้านอย่างมีประสิทธิผล

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อครูปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมสำหรับเด็กปฐมวัย การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการสร้างความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุลวงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์อำนาจ ชนะวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบสิ่งที่บกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ กรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.พุทธารัตน์ ทะสา กรรมการผู้ทรงคุณภายนอกที่ให้คำแนะนำในการพัฒนาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2547.

ไกรยส ภัทราวาท. **รีเซ็ตการศึกษาท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคม**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า,2558.

จีระพันธุ์ พูลพัฒน์. **การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย : ตามแนวคิดมอนเตสซอรี.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546.

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย และคณะ. **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม**. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2555.

ถวิล มาตรเลี่ยม. **การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2544.

นภเนตร ธรรมบวร. **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย.** กรุเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

นันท์นภัส วิกุล "ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา" **JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE** Vol.11 No.1 (January – April 2017): 134

นิตยา คชภักดี. **จิตเวชเด็กสำหรับกุมารแพทย์.** กรุงเทพฯ : คณะแพทย์ศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2530.

บุษบง ตันติวงศ์. **การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย : การศึกษาวอลดอร์ฟ**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, 2546.

ปรัชญา เวสารัชช์. **ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระสำคัญ โครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (เอกสารอัดสำเนา),

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. **เทคนิคการประเมินโครงการ.** กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ อ๊อฟ เคอร์มีสท์, 2555

พัชรี ผลโยธิน และคณะ. **การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย : ตามแนวคิดไฮสโคป**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, 2550.

เยาวพา เดชะคุปต์. **การศึกษาปฐมวัย.** กรุงเทพฯ : เอบี กราฟฟิคส์ดีไซน์, 2542"รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย " **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก 6 เมษายน 2560

วรัท พฤกษากุลนันท์. **ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness)** (ออนไลน์) 2550 (อ้างถึงเมื่อ 27 กรกฎาคม 2559) จาก http://peenet.blogspot.com/2008/07/ efficiency-Effectiveness administrator.html

วิจิตรา ตั้งตระการพงษ์. **ศึกษาปัญหาและความต้องการการจัดการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2555

วิโรจน์ สารรัตนะ. **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, 2548.

ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. **การพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์, 2550.

ศิรินนภา นามมณี. "รูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น". **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.** 9, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2557): 114 - 126.

ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย**. เปิดสถานการณ์เด็กปฐมวัย พบ 1 ใน 3 พัฒนาการล่าช้า.** (ออนไลน์) 2559 (อ้างถึงเมื่อ) จาก http://www.qlf.or.th/Mobile/Details?contentId=812

สมปอง โพธิตะนิมิต. **ความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโรงเรียนบ้านคลองเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558

สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ และธิดา พิทักษ์สินสุข. **การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย : ตามแนวคิดเรกจิโอ เอมีเลีย**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, 2550.

สุวิมล ว่องวานิช. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **แนวการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 -2564**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องมาตรฐานวิชีพครูการศึกษาปฐมวัย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2554.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย(0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550 -2559**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, 2550.

_____. **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย ปี 2551-2552**. กรุงเทพฯ : บริษัท เพลิน สตูดิโอ จำกัด, 2552.

_____. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวาน กราฟฟิคจำกัด, 2560.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556.

Bloom, Benjamin S. **Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Handbook ll Affective Domain**. London: Longman, 1964.

Glickman D and others. **Supervision and instructional Leadership a Developmental Approach.** U.S.A. allyn and bacon, fifth edition, 2001.

Gibson and Others. **Organizations: Behavior, Structure, Process**. 10th ed., Massachusetts: Irwin/ McGraw-Hill, 2000

J. Chrispeels, and Ann. **A Study of Factor Contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary Schools**. Dissertation Abstracts International, 1990.

Steers, R.M. **Organization Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, Califonia: Good Year Publishing Company Inc. 1977.

UNESCO. **Education for All 2000-2015: Achievements and Challenges** Summary. (Online) 2015 (25 May 2017) from http://unesdoc.unesco.org/ulis/cgibin/ulis.pl?catno=232565&set=0055A46C6E_0_468&gp=1&lin=1&ll=1

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทย: การวิจัยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดี

A Study of Guidelines of Managing Transgender College Students in Thai Higher Educational Institutions: Case Studies of Best Practice

อาทิตย์ อินต๊ะแก้ว [1]
อัจฉรา ไชยูปถัมภ์ [2]
อนันต์ชัย คงจันทร์ [3]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาของไทย ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 13 แห่ง ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive selection) เพื่อคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาที่มีเกณฑ์คุณสมบัติเข้าข่ายเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งที่มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานด้านกิจการนิสิตนักศึกษา จำนวน 26 คนอาจารย์ผู้สอนจำนวน 13 คนและนิสิตนักศึกษาข้ามเพศจำนวน 30 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและการศึกษาเอกสาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้างานด้านกิจการนิสิตนักศึกษา แบบวิเคราะห์เอกสารและเครื่องบันทึกเสียง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยใน 4 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การบริหารจัดการด้านการจัดกิจกรรม สิทธิเสรีภาพและการแสดงออก มหาวิทยาลัยกรณีศึกษาส่วนใหญ่เปิดโอกาสและสร้างความเท่าเทียมให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงการอนุญาตให้นิสิตนักศึกษาแต่งกายข้ามเพศมาเรียนและเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรได้ตามระเบียบที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด ด้านที่ 2 การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก มหาวิทยาลัยกรณีศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่มีการสร้างห้องน้ำและหอพักเฉพาะให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ พบเพียงบางมหาวิทยาลัยเท่านั้นที่มีการสร้างห้องน้ำและหอพักเฉพาะให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ ด้านที่ 3 การบริหารจัดการด้านการให้คำปรึกษาและสุขอนามัย มหาวิทยาลัยกรณีศึกษาส่วนใหญ่มีศูนย์การให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตนักศึกษาทั่วไป พบเพียงบางมหาวิทยาลัยที่มีศูนย์การให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศโดยเฉพาะและมีทีมเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้โดยตรง

คำสำคัญ: นิสิตนักศึกษาข้ามเพศ งานกิจการนิสิตนักศึกษา การบริหารจัดการนิสิตนักศึกษา

---

[1] นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[2] อาจารย์ ดร. สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[3] รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

และด้านที่ 4 การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศ มหาวิทยาลัยกรณีศึกษาส่วนใหญ่มีรายวิชาและการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนด้านเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษารวมถึงการจัดกิจกรรมบริการทางวิชาการ อาทิ การเสวนาทางวิชาการเกี่ยวกับเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลทั่วไปเพื่อให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศและบุคลากรทุกภาคส่วนของสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้ชีวิตร่วมกันภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข

Abstract

This research aimed to study guidelines of managing transgender college students from case studies of best practices. Samples were consisted of 13 higher educational institutions in Thailand: public, autonomous, and private universities selected by the use of purposive sampling according to the criteria that managing and facilitating transgender college students within a campus, 26 administrators or directors of the student affairs, 13 lecturers and 30 transgender students. An informal interview and document study were used to collect data. Research instruments were interview forms, content analysis form, and a voice recorder. The content analysis was used to analyze qualitative data.

The results found that there were 4 dimensions of managing transgender college students in Thai higher educational institutions which were (1) Management of Activities, Rights and Freedom, Sexual expression, most universities as case studies give rights and freedom as well as an equality to transgender college students to join and do activities including allowing them to wear the university uniform and graduation gown of their preferred sex, (2) Infrastructures and Facility Management, the majority of universities have no infrastructures and facilities for transgender college students such as toilets and dormitory, but there was a toilet for all genders and a dormitory for transgender college students in a university informally, (3) Counselling and Healthcare Service Management, most universities as case studies have their own general counselling and healthcare centers within the campuses. Additionally, there were some specific counselling and healthcare centers for transgender college students with experts in some campuses, and lastly (4) Educational and training program management, the majority of universities as case studies provide educational and training programs on transgender and sexuality issues to both students and pubic such as a course, curriculum, and thoughts forum respectively in order to encourage understanding among those who live within the campuses.

Keywords: Transgender College Students, Student Affairs, Management of College Students

บทนำ

ด้วยความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความเป็นนานาชาติ (Internationalization) ในยุคปัจจุบันก่อให้เกิดความท้าทายใหม่ๆให้กับสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความหลากหลายของนิสิตนักศึกษา (Student diversity) ทำให้สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานด้านกิจการนิสิตนักศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตัวเองทั้งในด้านของการบริหารจัดการภายในองค์กรและการรับมือกับความหลากหลายและความต้องการของนิสิตนักศึกษาในยุคที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ซึ่งความหลากหลายของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบันประกอบด้วยประเด็นความหลากหลายอันได้แก่ นิสิตนักศึกษาต่างเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ (Racial and ethnic students) นิสิตนักศึกษาอพยพหรือลี้ภัย (Immigration students) นิสิตนักศึกษาโอนย้าย(transfer students) นิสิตศึกษาที่มีปัญหาทางเศรษฐานะ (Socioeconomic students) นิสิตนักศึกษาที่มีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษ (Disabled students) นิสิตนักศึกษาที่เกี่ยวพันกับพันธะทางทหารระหว่างเรียน (Military students) นิสิตนักศึกษาต่างศาสนา (Students with diverse religions) นิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ (Nontraditional- age students) และนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ (Transgender students) (Ortiz และ Waterman, 2016)

ในส่วนบริบทของสถาบันอุดมศึกษาต่อประเด็นด้านความหลากหลายทางเพศพบได้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ ทั้งนี้การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะนิสิตนักศึกษาอันเป็นอนาคตสำคัญของประเทศจึงเป็นสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษามิอาจมองข้ามไปได้ โดยผลการศึกษาเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในสถาบันอุดมศึกษาไทยพบว่ามหาวิทยาลัยไทยหลายแห่งยังไม่ได้เปิดช่องในเรื่องของการแต่งกายให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศอันเนื่องมาจากประวัติศาสตร์ จารีตประเพณี นโยบายของผู้บริหารและความพร้อมที่แตกต่างกันของแต่ละมหาวิทยาลัย และหลายมหาวิทยาลัยยังไม่มีการจัดบริการและสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ อาทิ การใช้ห้องน้ำและหอพักที่มีเพื่อนร่วมห้องพักเป็นเพศแบบเดียวกันตามที่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศต้องการ (กฤษฎยชนม์ สุขยะฤกษ์, 2552)

ประเด็นในเรื่องของการแต่งกายของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในมหาวิทยาลัยปรากฏในกรณีศึกษาของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของมหาวิทยาลัยราชแห่งหนึ่งที่มีเพศกำเนิดเป็นหญิงแต่มีอัตลักษณ์ทางเพศเป็นชาย นิสิตนักศึกษาข้ามเพศคนดังกล่าวรู้สึกไม่มั่นใจเวลาที่ต้องสวมใส่กระโปรงมาเรียน แต่กลับถูกอาจารย์ผู้สอนบางคนที่เคร่งครัดสั่งห้ามสวมกางเกงมาเรียนเนื่องจากนิสิตนักศึกษาหญิงแต่งกายเป็นชายดูเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม สมควรต้องสวมกระโปรงเข้าเรียนเท่านั้น ทั้งที่ทางมหาวิทยาลัยกลับมีการอนุญาตให้นักศึกษาชายสามารถแต่งกายเป็นหญิงมาเรียนได้ การสวมกระโปรงมาเรียนในมหาวิทยาลัยถือเป็นความทุกข์ของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศคนดังกล่าวและยังเป็นความขัดแย้งที่อาจารย์เลือกปฏิบัติต่อนักศึกษาและการขัดต่อจิตใจ ขัดรัฐธรรมนูญ และสิทธิความเท่าเทียมทางเพศของบุคคลอีกด้วย ทั้งนี้จากข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งนั้นว่าด้วยเครื่องแบบ เครื่องหมาย และเครื่องแต่งกายนักศึกษา การใช้ครุยวิทยฐานะ เข็มวิทยาฐานะ และครุยประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2550 ไม่พบข้อห้าม และไม่ได้กำหนดการแต่งกายของนักศึกษาข้ามเพศไว้แต่ประการใด (ผู้จัดการออนไลน์, 2556) นอกจากนี้จากการเปิดเผยข้อมูลของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ถูกบัญญัติขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ. 2558 ที่มีหน้าที่ในการวินิจฉัยปัญญาที่มีการยื่นคำร้องต่อการถูกเลือกปฏิบัติของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศดังกล่าวสามารถออกคำสั่งคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์ให้กับผู้ร้องเรียนได้และมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาระบุว่าข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศส่วนใหญ่เป็นผู้ร้องเรียนจากบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยมีจำนวนคดีร้องเรียนมากกว่า 20 คดีแล้วซึ่งเรื่องที่ร้องเรียนส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการถูกเลือกปฏิบัติในเรื่องของการแต่ง

กาย โดยเฉพาะเรื่องการแต่งกายของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรของทางมหาวิทยาลัย การถูกเลือกปฏิบัติในเรื่องของการใช้รูปในการติดลงบนใบรายงานผลการศึกษาหรือทรานสคริป ทั้งที่บุคคลดังกล่าวมีการแต่งกายและการแสดงออกในเพศวิถีใหม่ของตนเองไปแล้วก็ตาม ทั้งนี้จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นอาจถือเป็นจำนวนที่ไม่มากเนื่องจากบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายมากนัก เมื่อมีผู้ร้องเรียนคดีเข้ามาและทางคณะกรรมการฯ ได้มีการร้องขอข้อมูลเพิ่มเติมกลับไม่ได้รับการติดต่อจากบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศดังกล่าวส่งผลให้ข้อร้องเรียนดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการหรือถูกพิจารณาคัดให้ตกไป เป็นต้น ดังนั้นการประชาสัมพันธ์และการให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสิทธิของบุคคลข้ามเพศจึงเป็นเรื่องสำคัญ (มติชนออนไลน์, 2560) โดยปัจจุบันมีกฎหมายที่เอื้อต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศได้แก่ กฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งได้ถูกตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้เป็น “พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558” โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2558 เป็นต้นมาโดยในมาตราที่ 3 แห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ความหมายของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไว้ว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายความว่าการกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยกกีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชนใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมโดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิงหรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด” พระราชบัญญัติดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองทั้งบุคคลที่เป็นกลุ่มเสี่ยงจากการถูกเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งบุคคลทุกเพศทั้งชาย หญิงและบุคคลหลากหลายทางเพศในทุกช่วงวัย

ด้วยสังคมที่เปิดกว้างมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันทำให้คนไทยเริ่มเปิดใจยอมรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษานั้น พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ยอมรับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศอยู่ในระดับปานกลางค่อนไปทางสูง (จารุพงศ์ สายะโสภณ, 2546) และทัศนคติของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อบุคคลที่รักเพศเดียวกันในมหาวิทยาลัยนั้นมีทัศนคติอยู่ในระดับดี (นพเก้า สิงหเสม, 2550) นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการใช้ชีวิตของนักศึกษาเพศที่สามในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ของกฤษฎยชนม์ สุขยะฤกษ์ (2552) ซึ่งมีมิติด้านการศึกษาในการใช้ชีวิตของนักศึกษาเพศที่สามในมหาวิทยาลัยหลากหลายมิติได้แก่ การแต่งกาย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและอาจารย์ การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา การใช้ชีวิตในหอพัก ความรู้สึกที่มีต่อการดำเนินชีวิตในช่วงที่เป็นนักศึกษาใหม่ สถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค และกระบวนการในการแก้ไขปัญหาหรือการจัดการต่อสถานการณ์เหล่านั้น ผลการศึกษาเชิงลึกของงานวิจัยพบว่าทางมหาวิทยาลัยได้ให้สิทธิและเสรีภาพรวมถึงความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยส่งผลให้นักศึกษาข้ามเพศสามารถดำเนินชีวิตภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างอิสระและแสดงออกได้ถึงตัวตนของตนเองได้อย่างเสรี โดยนักศึกษาสามารถใช้บริการและสวัสดิการต่างๆของมหาวิทยาลัยได้เทียบเท่ากันกับนักศึกษาอื่นๆ ในส่วนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้อนุญาตให้นักศึกษาเพศที่ 3 สามารถแต่งกายไม่ตรงกับเพศของตนเองในการเข้าเรียนและการเข้ารับพระราชทานปริญญาได้อีกด้วย อย่างไรก็ตามหลายมหาวิทยาลัยยังไม่มีการจัดบริการและสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ เช่น การใช้ห้องน้ำและหอพักที่มีเพื่อนร่วมห้องพักเป็นเพศแบบเดียวกันตามที่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศต้องการ ในบริบททางการอุดมศึกษานั้นนิสิตนักศึกษาข้ามเพศมีความต้องการและความคาดหวังจากทางมหาวิทยาลัยในเรื่องของห้องน้ำและที่พักอาศัยสำหรับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศเพื่อความปลอดภัยในการใช้ชีวิตของนักศึกษากลุ่มดังกล่าวและการต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ รวมทั้งการเปิดพื้นที่ การจัดกิจกรรม การให้สิทธิเสรีภาพอย่างเท่าเทียมของนิสิตนักศึกษากลุ่มนี้ในรั้วมหาวิทยาลัย (กฤษฎยชนม์ สุขยะฤกษ์, 2552) ดังนั้นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในมหาวิทยาลัยไทยจึงเป็นเรื่องที่จำเป็น

บทบาทหน้าที่และรูปแบบการบริหารงานของกิจการนิสิตนักศึกษาต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ

ทบวงมหาวิทยาลัย (2543:1) ได้กำหนดมาตรฐานกิจการนิสิตนักศึกษาโดยกำหนดภารกิจหลักของฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย 4 ภารกิจ ได้แก่ “(1) การจัดบริการต่างๆ เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน ในการจัดการบริการเพื่อให้บริการนักศึกษานั้น สถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงการให้บริการแก่นักศึกษาที่มีความบกพร่องทางกายด้วย (2) การส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาในด้านต่างๆ เช่น การประเมินตนเอง การเลือกอาชีพ การพัฒนาด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย คุณธรรม จริยธรรมและทักษะการใช้เทคโนโลยี (3) การศึกษาและจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการศึกษาและการพัฒนานักศึกษา และ (4) การดำเนินกิจการที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา” ในส่วนของหลักการบริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษาจากมาตรฐานกิจการนิสิตนักศึกษาที่กำหนดไว้โดยทบวงมหาวิทยาลัย วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2558: 3) ได้สรุปหลักการบริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษาโดยการมองเป็นขั้นตอนในการบริหารนิสิตนักศึกษาจำนวน 3 ขั้นตอนได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (input) ประกอบด้วยการรับสมัครนิสิตนักศึกษาใหม่ การแนะแนว การให้ข้อมูล ปัจจัยกระบวนการ (process) ประกอบด้วยขั้นตอนเมื่อนิสิตนักศึกษาเข้ามาใช้ชีวิตภายในมหาวิทยาลัย การจัดการหอพัก การบริการให้คำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงินและทุนการศึกษา งานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา สโมสรและองค์กรนิสิตนักศึกษา การพัฒนานิสิตนักศึกษา ฯลฯ และปัจจัยออก (output) คือช่วงเวลาที่นิสิตนักศึกษาจำสำเร็จการศึกษาออกไปจากรั้วมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การทดสอบหรือจัดวางระดับความสามารถ การแนะแนวเกี่ยวกับอาชีพและการจัดหางานให้กับนิสิตนักศึกษา

โดยสรุปองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาเป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการให้บริการและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆให้กับนิสิตนักศึกษาตั้งแต่แรกรับนิสิตนักศึกษาเข้ามาศึกษาในรั้วมหาวิทยาลัย การให้ความช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาระหว่างกำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย อาทิ การจัดการหอพัก การบริการให้คำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงินและทุนการศึกษา งานกิจกรรมนิสิตนักศึกษา สโมสรและองค์กรนิสิตนักศึกษา การพัฒนานิสิตนักศึกษา ฯลฯ ตลอดจนการส่งเสริมการทดสอบหรือจัดวางระดับความสามารถ การแนะแนวเกี่ยวกับอาชีพและการจัดหางานให้กับนิสิตนักศึกษาก่อนก้าวเข้าสู่โลกของการทำงาน

การศึกษาของ Manning, Kinzie และ Schuh เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานขององค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาโดยศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำจำนวน 20 แห่งพบว่ามีปัจจัย 3 ด้านเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษา ได้แก่ การให้บริการนิสิตนักศึกษา การพัฒนานิสิตนักศึกษา และการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา ซึ่งปัจจัยทั้งสามด้านนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะการทำงานหรือรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา จากการศึกษาดังกล่าวพบรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาจำนวน 11 รูปแบบ แบ่งเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาแบบดั้งเดิม จำนวน 6 รูปแบบและรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาแบบสร้างสรรค์ จำนวน 5 รูปแบบ (Kuk, 2016) ดังนี้

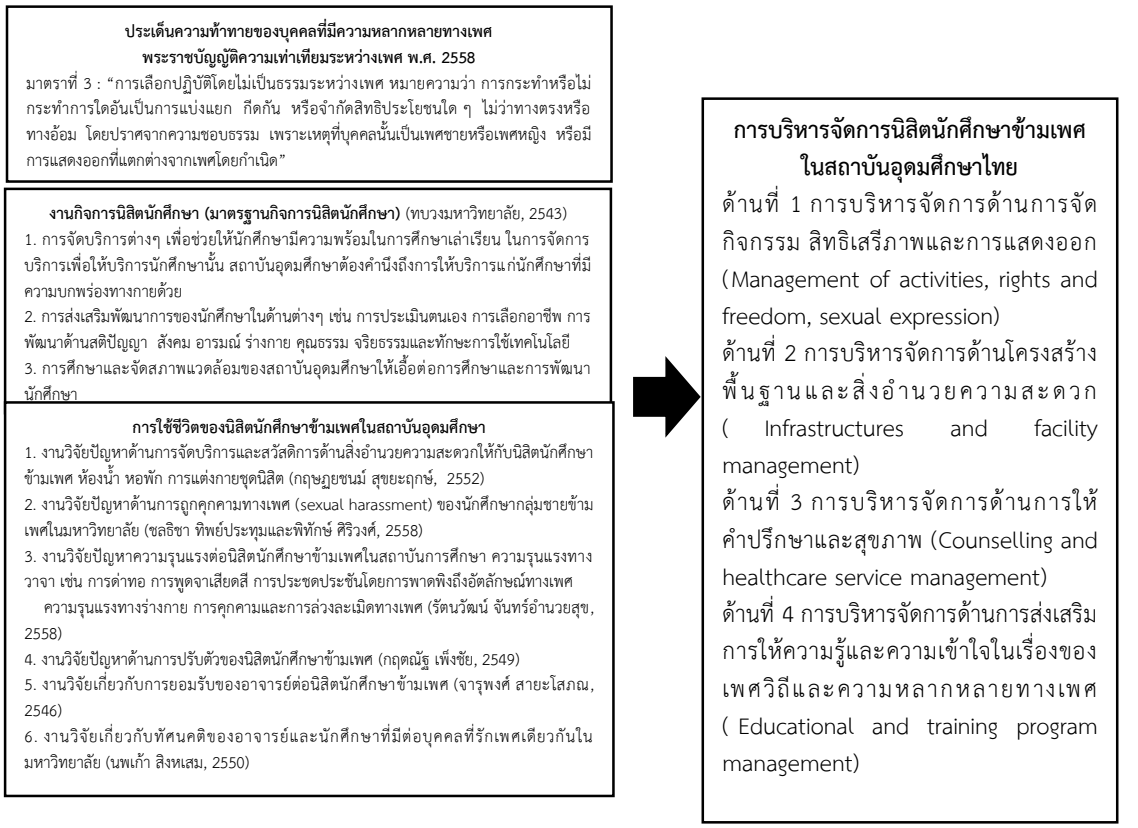
ตาราง 1 รูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิต (Kuk, 2016)

รูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาแบบดั้งเดิม (Traditional models)		
รูปแบบ (Models)	คำอธิบาย (Description)	สมมติฐาน (Assumptions)
Extracurricular Model	การบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาที่มุ่งเน้นเพื่อการดูแลชีวิตการพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา	องค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาแยกการทำงานจากฝ่ายวิชาการ
Functional Silos Model	การบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษามาจากหลักการบริหารจัดการและการสั่งการ มิใช่จากการพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา	แต่ละหน่วยงานทำงานแยกกันอย่างสิ้นเชิงและติดต่อประสานงานกันอย่างหลวมๆ
Student Service Model	การบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษามาจากหลักการบริหารจัดการและการสั่งการ แต่บางครั้งมีการทำงานร่วมกันของหน่วยงานเพื่อมุ่งดูแลและให้บริการนิสิต	มีการทำงานหรือการบริหารงานร่วมกันกับฝ่ายวิชาการค่อนข้างน้อย
Competitive/ Adversarial Model	การบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษามีความเป็นอิสระจากฝ่ายวิชาการ	ฝ่ายกิจการนิสิตและฝ่ายวิชาการต่างทำงานเพื่อมุ่งดูแลและพัฒนานิสิต
Co-curricular Model	ฝ่ายกิจการนิสิตและฝ่ายวิชาการต่างทำงานเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาตามพันธะกิจของแต่ละฝ่าย มีความร่วมมือระหว่างสองฝ่าย	ฝ่ายกิจการนิสิตและฝ่ายวิชาการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา
Seamless Learning Model	ประสบการณ์การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาหลอมรวมอย่างกลมกลืนในทุกแง่มุมภายในรั้วสถาบันอุดมศึกษา	หน่วยงานทุกภาคส่วนของสถาบันรวมทั้งฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาต่างมุ่งเน้นสู่ประสบการณ์การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา
รูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาแบบสร้างสรรค์ (Innovative models)		
รูปแบบ (Models)	คำอธิบาย (Description)	สมมติฐาน (Assumptions)
Student-Centered Ethic of Care Model	หน่วยงานมีการบริหารงานขั้นพื้นฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของนิสิตผสมผสานผ่านการให้บริการและนโยบายการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับนิสิตนักศึกษา	การบริหารงานในทุกมิติเน้นการดูแลใส่ใจและด้านจริยธรรม รูปแบบการบริหารนี้เน้นไปที่นิสิตนักศึกษาที่ต้องการการได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนในระหว่างเรียน
Student- Driven Model	หน่วยงานให้คุณค่านิสิตเสมือนสมาชิกหนึ่งในสังคมมหาวิทยาลัย ให้นิสิตได้มีส่วนร่วมหรือส่วนเกี่ยวข้องต่างๆรวมถึงบทบาทการเป็นผู้นำ มีสิทธิและเสียงต่อการบริหารสถาบันรวมถึงกิจกรรมต่างๆภายในมหาวิทยาลัย	การมีส่วนร่วมกันที่มากขึ้นของนิสิตส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และความมุ่งมั่นแน่วแน่ของนิสิตซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่และความสำเร็จของนิสิตนักศึกษา

Student Agency Model	นิสิตนักศึกษามีส่วนรับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ต่างๆ นิสิตนักศึกษามีบทบาทและส่วนสำคัญในการให้บริการและกิจกรรมต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย	นิสิตนักศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้เรียนและการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย นิสิตทำหน้าที่ดูแลในเรื่องของการใช้ชีวิตของนิสิตได้เทียบเท่ากับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัย
Academic/Student Affairs Collaboration Model	ฝ่ายกิจการนิสิตและฝ่ายวิชาการทำงานประสานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบของนิสิตนักศึกษา	ใช้การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาเป็นศูนย์กลางหรือแกนกลางในการบริหารงานร่วมกันระหว่างฝ่ายกิจการนิสิต
Academic-Centered Model	ฝ่ายกิจการนิสิตทำหน้าที่บริหารงานในลักษณะล้อมรอบแกนกลางทางวิชาการ (academic core) ของนิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาการให้กับนิสิตนักศึกษา ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริม (support) ความเป็นวิชาการและด้านแฝงอื่นๆ (invisible focus)ให้กับนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย	ฝ่ายกิจการนิสิตและฝ่ายวิชาการต่างทำหน้าที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา โดยต่างฝ่ายต่างแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายเพื่อความสำเร็จของนิสิตนักศึกษา

จากการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมของ Kuk (2016) เห็นว่าไม่มีรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษารูปแบบใดเพียงหนึ่งเดียวที่มีความเหมาะสมต่อการบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานด้านกิจการนิสิตนักศึกษา แต่องค์กรหรือหน่วยงานด้านกิจการนิสิตนักศึกษาควรเลือกใช้รูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธะกิจของแต่ละมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดแบ่งหน่วยงานต่างๆภายในมหาวิทยาลัยที่อาจมีความแตกต่างกันอีกด้วย นอกจากนี้แต่ละมหาวิทยาลัยยังมีความแตกต่างกันในเรื่องของสิ่งแวดล้อม การเมือง สภาพเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นตัวกำหนดการพิจารณาเลือกใช้รูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัยนั่นเอง นอกจากนี้ Kuk เห็นว่ารูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในอนาคตอาจต้องมีความลื่นไหล (Fluidity) และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ (Adaptability) ดังนั้นรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาที่มีความยึดติดไม่เปลี่ยนแปลงอาจดูไม่มีความเหมาะสมอีกต่อไปในอนาคต

สถาบันอุดมศึกษาไทยยังคงต้องการนโยบายและหลักการปฏิบัติที่ดีต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีความเป็นสากลมากยิ่งขึ้นเพื่อให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศซึ่งเป็นนิสิตนักศึกษากลุ่มหนึ่งภายใต้ความหลากหลายของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบันสามารถเรียนรู้การใช้ชีวิตและศึกษาเล่าเรียนภายในรั้วมหาวิทยาลัยไทยได้อย่างมีความสุข งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยจากกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีโดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

วิธีการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกรณีศึกษา (Case studies) เพื่อมุ่งศึกษาและวิเคราะห์การปฏิบัติที่ดีของสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาของไทยต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ (Best practice)

การเลือกกรณีศึกษา กรณีศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 2 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจำนวน 7 แห่งและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 4 แห่งใน 4 ภูมิภาคของไทยรวมทั้งหมด 13 แห่ง เลือกตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยมีเกณฑ์การเลือกกรณีศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐและในกำกับของรัฐรวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีแนวทางการบริหารจัดการและการให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศในประเด็นต่างๆภายในมหาวิทยาลัย โดยมีคุณสมบัติเข้าข่ายเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศภายในมหาวิทยาลัย อาทิ ห้องน้ำหรือการให้บริการด้านหอพัก (2) เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศสามารถใส่ชุดนิสิตนักศึกษาตามเพศที่ตนเองต้องการได้ (3) เป็นมหาวิทยาลัยที่อนุญาตให้นิสิตนักศึกษาสามารถใส่ชุดรับพระราชทานปริญญาบัตรตามเพศที่ตนเองต้องการได้ (4) เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศได้แสดงออกในเพศวิถีของตนเองหรือการทำกิจกรรมกลุ่มต่างๆของคนข้ามเพศภายในมหาวิทยาลัย (5) เป็น

มหาวิทยาลัยที่เปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศได้เข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำหรือการบริหารกิจการใดๆ ภายในมหาวิทยาลัย และ (6) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมให้ความรู้ภายในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับบุคคลข้ามเพศ นอกจากนี้กรณีศึกษายังประกอบผู้บริหารงานด้านกิจการนิสิตนักศึกษา จำนวน 26 ท่านอาจารย์ผู้สอนจำนวน 13 ท่านและนิสิตนักศึกษาข้ามเพศจากสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารงานฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาประกอบด้วยข้อคำถามชนิดกึ่งโครงสร้าง โดยมีข้อคำถามที่ครอบคลุมประเด็นด้านการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก (Infrastructures and facility management) ประกอบด้วย ห้องน้ำและหอพักนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย ด้านที่ 2 การบริหารจัดการด้านการให้คำปรึกษาและสุขอนามัย (Counselling and healthcare service management) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา การให้บริการด้านสุขภาวะและการจัดเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญด้านนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ ด้านที่ 3 การบริหารจัดการด้านการจัดกิจกรรม สิทธิเสรีภาพและการแสดงออก (Management of activities, rights and freedom, sexual expression) ประกอบด้วย การจัดตั้งชมรม กิจกรรมและเครือข่ายความหลากหลายทางเพศต่างๆ การพิทักษ์สิทธิ เสรีภาพและการแสดงออก รวมถึงงานทะเบียนและเอกสารสำคัญทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย และด้านที่ 4 การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศ (Educational and training program management) ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการให้ความรู้ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดหรือแหล่งทรัพยากรความรู้ ตลอดจนการทำวิจัยเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ

2. แบบสัมภาษณ์อาจารย์และนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศและประสบการณ์โดยตรงของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในชั้นเรียนและภายในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยประเด็นในเรื่องของการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย การใช้บริการด้านการให้คำปรึกษาและสุขภาวะ การแสดงออกในเพศวิถีของตนเอง การเข้าร่วมหรือการทำกิจกรรมต่างๆภายในมหาวิทยาลัยและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน อาจารย์และบุคคลรอบข้าง เป็นต้น

3. แบบวิเคราะห์เอกสาร (Content analysis form) ใช้ในการลงรายละเอียดเพื่อวิเคราะห์และสรุปประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศจากการศึกษาเอกสารและรายงานต่างๆในภาคสนามที่นักวิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อทำการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการกับผู้บริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยไทยกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการสัมภาษณ์ในประเด็นของการบริหารจัดการเชิงนโยบายในการให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศในมหาวิทยาลัยในประเด็นต่างๆ ปรกอปกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงเอกสารในการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศภายในมหาวิทยาลัย โดยเริ่มทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษาและข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนเพื่อสังเคราะห์แนวทางหรือหลักการปฏิบัติที่ดีรวมถึงการมีหลักการบริหารจัดการและการให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศ รวมถึงการวิเคราะห์เอกสารหรือหลักฐานในการบริหารจัดการดังกล่าวเพื่อนำข้อมูลทั้งสองส่วนมาทำการเปรียบเทียบและสนับสนุนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อให้ข้อค้นพบที่ได้มีความหนักแน่นยิ่งขึ้น

ผลการศึกษา จากการลงพื้นที่เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยในหลากหลายประเภทและสังกัด ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (มหาวิทยาลัยของรัฐ) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มหาวิทยาลัยของรัฐ) และมหาวิทยาลัยเอกชนใน 4 ภูมิภาคสำคัญของประเทศไทย ทั้งนี้การบริหารจัดการที่เอื้อต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศดังกล่าวได้นำเสนอใน 4 มิติของการบริหารจัดการโดยมหาวิทยาลัยที่มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีดังกล่าวอาจมีแนวทางการบริหารจัดการที่ยังไม่ครอบคลุมในทุกด้าน อย่างไรก็ตามเพื่อให้เห็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีของมหาวิทยาลัยไทย (Best practices) ที่มีต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในบริบทของประเทศไทย รายละเอียดของการนำเสนอมี ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการด้านการจัดกิจกรรม สิทธิเสรีภาพและการแสดงออก (Management of activities, rights and freedom, sexual expression) สถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาทั้งหมดเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศมีโอกาสและความเท่าเทียมในทำกิจกรรมต่างๆภายในมหาวิทยาลัยเทียบเท่ากับนักศึกษาทั่วไป สำหรับกิจกรรมที่กิจกรรมที่โดดเด่นสำหรับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศที่ได้แสดงออกต่อบุคลากรทุกคนภายในมหาวิทยาลัยและสังคม ได้แก่ งานประเพณีฟุตบอลจุฬาฯ-ธรรมศาสตร์ เป็นกิจกรรมการแข่งขันฟุตบอลประเพณีระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งถือเป็นสองมหาวิทยาลัยที่มีความเก่าแก่ของประเทศไทยโดยจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี สำหรับงานฟุตบอลประเพณีจุฬาฯ–ธรรมศาสตร์ ครั้งที่ 72 ที่ผ่านมามีนิสิตนักศึกษาข้ามเพศจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ถูกคัดเลือกให้เป็นผู้นำหรือประธานเชียร์ในงานประเพณีฟุตบอลจุฬาฯ-ธรรมศาสตร์ครั้งดังกล่าว รวมถึงนิสิตนักศึกษาข้ามเพศจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหนึ่งในทีมเชียร์ลีดเดอร์ของมหาวิทยาลัยเป็นปีแรก นับว่าทางมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้กับนิสิตนักศึกษาอย่างเท่าเทียมกันในการทำกิจกรรมและการแสดงออก นอกจากนี้มหาวิทยาลัยกรณีศึกษาส่วนใหญ่ยังมีการจัดกิจกรรมเฉพาะของนักศึกษาข้ามเพศภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การจัดการประกวดดาวเทียมโดยคัดเลือกนิสิตนักศึกษาข้ามเพศที่มีความสามารถพิเศษรอบด้านโดยต้องทำการแสดงความสามารถบนเวทีในงานประกวดพร้อมกับการประกวดดาวและเดือน ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยอาจใช้ชื่อเรียกการประกวดในลักษณะดังกล่าวที่แตกต่างกันออกไป เพื่อเป็นการสร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาได้แสดงออก

“เราไม่มีปัญหาเรื่องเกี่ยวกับเรื่องของการไม่ยอมรับนะ เพราะว่าอย่างกรณีเด็กที่เป็น staff พี่เลี้ยงน้องใหม่ โดยส่วนใหญ่เกินครึ่งเป็นนักศึกษาข้ามเพศ แล้วก็ในเรื่องของการทำงานต่างๆการเข้าเรียน หรือว่าการร่วมกิจกรรม การยอมรับไม่มีปัญหา เป็นผู้นำด้วยซ้ำไป (หัวเราะ) ..... กรณีมีการจัดประกวดอย่าง Miss Angle อะไรแบบนี้ที่เคยไปเป็นประธานเปิดก็คือในวันงานลอยกระทงเขาก็จะมีกิจกรรมเฉพาะกลุ่มของเขา ..... ที่นี่เราแทบจะไม่มีปัญหาเลย ก็เป็นนักศึกษาคนหนึ่ง สิทธิต่างๆก็เท่าเทียมกัน”

บทสัมภาษณ์ ผอ.กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (ภาคอีสาน), สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2561

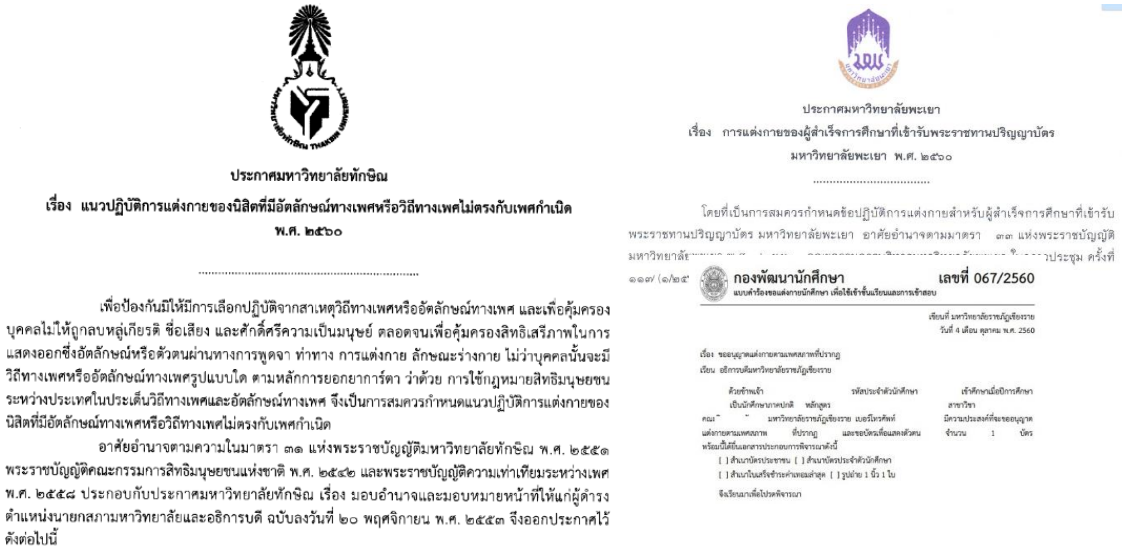
สำหรับการแต่งกายนั้นสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาทั้งหมดเปิดโอกาสให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศสามารถแต่งกายชุดนิสิตนักศึกษามาเรียนหรือเข้าสอบได้โดยนิสิตนักศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด พบเพียงบางคณะในหลายมหาวิทยาลัยที่เป็นคณะที่มีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่ยังไม่อนุญาตให้นิสิตนักศึกษาแต่งกายข้ามเพศได้ อาทิ คณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาพลักษณ์ของวิชาชีพที่อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวิชาชีพนั้นๆได้ แต่ทั้งนี้อาจารย์ในบางคณะดังกล่าวอาจอนุโลมให้นิสิตแต่งกายข้ามเพศมาเรียนหรือเข้าสอบได้ตามดุลยพินิจของอาจารย์แต่ละท่าน เป็นต้น นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาหลายแห่งอนุญาตให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศสามารถแต่งกายข้ามเพศในการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรได้ ซึ่งมีทั้งมหาวิทยาลัยที่ออกประกาศอย่างเป็นทางการและมหาวิทยาลัยที่มีแนวปฏิบัติในเรื่องนี้อย่างไม่เป็น

ทางการ นับเป็นการบริหารจัดการด้านสิทธิ เสรีภาพและการแสดงออก รวมถึงความเท่าเทียมของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

“ทางมหาลัยเองก็ออกระเบียบ ออกประกาศในเรื่องของการแต่งกายข้ามเพศได้นะครับ การแต่งกายข้ามเพศให้ตรงกับความรู้สึกที่เราต้องการนะครับ มหาลัยมีประกาศระเบียบตรงนี้ออกมาชัดเจน ..... มหาลัยให้สิทธินิสิตข้ามเพศ เรื่องการแต่งกายให้ถูกให้ตรงกับความต้องการที่เขาอยากจะแต่งรวมถึงการแต่งกายรับปริญญาด้วย แต่ต้องให้เรียบร้อยให้ถูกต้อง แต่นิสิตที่นี่ดีอย่างนะครับว่าการแต่งกายในเรื่องของข้ามเพศเนี่ยเขาจะไม่หวือหวา ถ้าเขาแต่ง เขาก็แต่งหญิงปกติของเขา ไม่สั้นจนเกินไป ก็พอดูสวยงามนะครับ”

บทสัมภาษณ์ ผอ.กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (ภาคใต้), สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2561

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านงานกิจการนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับประเด็นด้านการบริหารจัดการด้านการจัดกิจกรรม สิทธิเสรีภาพและการแสดงออก นิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาส่วนใหญ่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับเอกสารประกาศของมหาวิทยาลัยว่าด้วยเรื่องของการแต่งกายของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของหลายมหาวิทยาลัย ดังแสดงในภาพที่ 2



ประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ

เรื่อง แนวปฏิบัติการแต่งกายของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่อป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติจากสาเหตุวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ และเพื่อคุ้มครองบุคคลไม่ให้ถูกลบหลู่เกียรติ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์หรือตัวตนผ่านทางการพูดจา ท่าทาง การแต่งกาย ลักษณะร่างกาย ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศรูปแบบใด ตามหลักการยอกยาการ์ตา ว่าด้วย การใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ จึงเป็นการสมควรกำหนดแนวปฏิบัติการแต่งกายของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยทักษิณ เรื่อง มอบอำนาจและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี ฉบับลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา

เรื่อง การแต่งกายของผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๐

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดข้อปฏิบัติการแต่งกายสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร มหาวิทยาลัยพะเยา อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ... ประชุม ครั้งที่ ๑๑๗ (๑/๒๕ ...

กองพัฒนานักศึกษา เลขที่ 067/2560

แบบคำร้องขอแต่งกายนักศึกษา เพื่อใช้เข้าพื้นเรียนและการทำสอบ

เขียนที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
วันที่ 4 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขออนุญาตแต่งกายตามเพศสภาพที่ปรากฏ
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ด้วยข้าพเจ้า รหัสประจำตัวนักศึกษา เข้าศึกษาเมื่อปีการศึกษา
เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร สาขาวิชา
คณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เบอร์โทรศัพท์ มีความประสงค์ที่จะขออนุญาตแต่งกายตามเพศสภาพ ที่ปรากฏ และขอบัตรเพื่อแสดงตัวตน จำนวน 1 บัตร
พร้อมนี้ได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณาดังนี้
[ ] สำเนาบัตรประชาชน [ ] สำเนาบัตรประจำตัวนักศึกษา
[ ] สำเนาใบเปลี่ยนชื่อ-นามสกุล (ถ้ามี) [ ] รูปถ่าย 1 นิ้ว 1 ใบ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ภาพที่ 2 ประกาศของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องแนวปฏิบัติการแต่งกายของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ

ด้านที่ 2 การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก (Infrastructures and facility management) สถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาเกือบทั้งหมดยังไม่มีการให้บริการหอพักและห้องน้ำสำหรับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของอาคารและสถานที่ รวมถึงทางมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการร้องเรียนจากนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในเรื่องของการใช้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว อย่างไรก็ตามพบเพียงบางมหาวิทยาลัยเท่านั้นที่มีการสร้างห้องน้ำสำหรับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ ได้แก่ ห้องน้ำเสมอภาค (Toilet for all genders) ที่มีไว้ให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาภายในอาคารเรียนของคณะหนึ่งภายในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศอาจรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่สบายใจในการเข้าห้องน้ำที่มีเฉพาะเพศชายและหญิง การถูกเพ่งเล็งหรือมองโดยนิสิตนักศึกษาทั่วไปในห้องน้ำแบบปกติ หรือแม้แต่การที่อาจจะถูกคุกคามทางเพศ (harassment) ได้ทั้งทางวาจา สีหน้าท่าทางตลอดจนการกระทำต่างๆในห้องน้ำของเพศปกติทั่วไป ห้องน้ำเสมอภาคจึงเป็นห้องน้ำที่นิสิตนักศึกษาทุกคนสามารถเข้าใช้บริการได้ รวมถึงนิสิตนักศึกษาพิการ บุคลากรหรืออาจารย์ผู้สูงอายุต่างๆก็สามารถใช้งาน

ได้เช่นกันเนื่องจากในห้องน้ำเสมอภาคนี้มีราวจับเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการทุกประเภท ทุกคนจึงสามารถเข้าถึงสิทธิ์ที่พึงมีได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมภายในมหาวิทยาลัย ในส่วนของการจัดสรรหอพักให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศทางสำนักงานบริหารจัดการหอพักนักศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้จัดสรรหอพักไว้ให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศโดยเฉพาะ ได้แก่ อาคารหอพักชายตึกหนึ่งหรือชื่อที่เรียกกันอย่างไม่เป็นทางการว่า “หอนางฟ้า” โดยนิสิตนักศึกษาข้ามเพศส่วนใหญ่เกือบทุกชั้นปีที่เป็นนักศึกษาข้ามเพศจากชายไปหญิงพักอาศัยในอาคารหอพักนี้ร่วมกันกับนักศึกษาชายบางส่วนได้อย่างปกติสุข จากการลงพื้นที่สำรวจหอพักนางฟ้าพบเสื้อผ้าหรืออุปกรณ์การแต่งกายของเพศหญิงที่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศได้นำมาตากไว้ตามทางเดินหรือระเบียงของอาคารหอพักชายในตึกดังกล่าว เนื่องจากมหาวิทยาลัยหลายแห่งมีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนหอพักภายในมหาวิทยาลัย นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่จึงสามารถเลือกพักหอพักภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีเสรีภาพจึงลดปัญหาในเรื่องของการจัดสรรหอพักให้แก่นิสิตนักศึกษาโดยจำแนกตามเพศกำเนิด แม้มหาวิทยาลัยกรณีศึกษาบางแห่งอาจมีเพียงการจัดสรรหอพักให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศไว้อย่างไม่เป็นทางการ อย่างไรก็ตามนับเป็นการเริ่มต้นในเรื่องของการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศภายในมหาวิทยาลัยของไทย

“ถ้าเป็นเรื่องของหอพักนะคะเราจะแยกชายหญิงชัดเจน ในส่วนของน้องข้ามเพศเขาก็จะอยู่ในหอชายซึ่งปัญหาเรื่องนี้ไม่ค่อยพบเพราะว่าก็ค่อนข้างยอมรับกันแล้วก็จะมีหอพักในบางหอที่เขาเรียกว่ารุ่นพี่ส่งต่อข้อมูลว่าหอนี้กลุ่มข้ามเพศน่าจะมาอยู่เพราะว่ามีพวกเราอยู่กันเยอะอะไรแบบนี้คะ อย่างเช่น หอ22 ค่ะที่กลุ่มข้ามเพศจะอยู่เยอะมาก”

บทสัมภาษณ์ ผอ.กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (ภาคอีสาน), สัมภาษณ์ 13 มิถุนายน 2561



ด้านที่ 3 การบริหารจัดการด้านการให้คำปรึกษาและสุขภาพ (Counselling and healthcare service management) ศูนย์การให้คำปรึกษาและสุขภาพของสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาไทยส่วนใหญ่เป็นความร่วมมือกันภายในหน่วยงานหรือคณะภายในมหาวิทยาลัยในการจัดตั้งศูนย์การให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตและนักศึกษา อาทิ คณะแพทยศาสตร์ คณะจิตวิทยา เป็นต้น การบริการด้านการให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศในสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีของไทยส่วนใหญ่เป็นการบริการที่แฝงหรือรวมอยู่ในการบริการให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตนักศึกษาโดยทั่วไปโดยไม่มีศูนย์การให้บริการโดยเฉพาะสำหรับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศ อย่างไรก็ตามศูนย์การให้คำปรึกษาและสุขภาพฯที่จัดตั้งขึ้นภายในมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีจำนวนนิสิตนักศึกษาข้ามเพศมาใช้บริการบ้างและนิสิตนักศึกษาบางส่วนไม่ทราบว่าทางมหาวิทยาลัยมีบริการในลักษณะนี้แก่นิสิตนักศึกษา เนื่องจากนิสิตนักศึกษาข้ามเพศส่วนใหญ่เลือกที่จะปรึกษากับรุ่นพี่ที่เป็นบุคคลข้ามเพศเหมือนกันมากกว่าในเรื่องของการรับประทานฮอร์โมน

เสริมหรือเรื่องของการมีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกันหรือบางส่วนศึกษาหาข้อมูลเองจากอินเตอร์เน็ตนอกจากนี้บางมหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรเอกชนเกี่ยวกับเพศทางเลือกภายนอกมหาวิทยาลัยในการให้การบริการด้านการให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศอีกด้วย สำหรับการบริการแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศส่วนใหญ่โดยศูนย์การให้บริการภายในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นการให้บริการด้านการให้คำปรึกษาเป็นสำคัญ ในบางศูนย์ของมหาวิทยาลัยที่มีความร่วมมือกับทางคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมีนักจิตวิทยาและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเพศ (Doctor of Human Sexuality) คอยให้บริการในศูนย์การให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตและนักศึกษา รวมถึงบริการการการทดสอบสุขภาพจิตสำหรับผู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนเพศ (Psychosexual test) จนถึงบริการการรักษาโรคหรืออาการทางเพศต่างๆ อีกด้วย

ด้านที่ 4 การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศ (Educational and training program management) สถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาไทยบางแห่งมีการเปิดรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับเพศวิถีและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้กับนิสิตนักศึกษาทั่วไปในหลักสูตรระดับปริญญาตรีทั้งในฐานะวิชาบังคับและวิชาเลือกเสรี นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาหลายมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนรวมทั้งการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศวิถีและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเพื่อมุ่งผลิตมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ของเพศวิถีและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศตลอดจนการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ในศาสตร์ดังกล่าว

“มีภาควิชาสตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ตอนนี้เป็นหนึ่งในภาควิชาของภาควิชาสังคมก็จะสอนเกี่ยวกับเรื่องของ Feminine studies ซึ่งมีมานานแล้ว ในส่วนของวิชาพหุวัฒนธรรมเราก็จะพูดถึงประเด็น LGBT นี้โดยให้นักศึกษาไปสัมภาษณ์คนในและคนนอกด้วยว่าคนในเค้ารู้สึกยังไง โดนรังแกไหมเค้าอยู่แล้วสบายใจไหม เค้ามีพื้นที่ของเค้าไหมแล้วก็ย้อนไปถึงประวัติว่าเค้าเปิดเผยตนเองเมื่อไหร่และครอบครัวคิดยังไงและส่วนหนึ่งก็คือคนทั่วไปมองยังไงเกี่ยวกับคนกลุ่มนี้ การเรียนการสอนของเราจะคลุมอยู่ 5 ประเด็นด้วยกันโดยมีประเด็นหัวข้อใหญ่หนึ่งก็คือในเรื่องของ LGBT นี่แหละค่ะ ว่าเป็นอย่างไรบ้างในพื้นที่โรงเรียนและมหาวิทยาลัยด้วย ณ ตอนนี้วิชานี้เป็นวิชาบังคับอยู่ค่ะเป็นหนึ่งในวิชาแกนชื่อวิชา การศึกษาพหุวัฒนธรรม (Multicultural Education) นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ของเราต้องเรียนทุกคน ..... ในส่วนของงานวิจัยตอนนี้มีนักศึกษา ป.เอกในสาขาพหุวัฒนธรรมศึกษาเนี่ยกำลังจะทำ Ethnography ที่โรงเรียนๆหนึ่งในเชียงใหม่จะไปดูในเรื่องของ Stigmatization (การตีตรา) เกี่ยวกับเพศ focus ที่ LGBT จะไปดูว่าการตีตรามันเป็นยังไง มันชุกไหมการตีตรามีแบบไหน level เป็นยังไง ..... ซึ่ง ป.เอก สาขาพหุวัฒนธรรมศึกษาเนี่ยเป็นสาขาที่มีเฉพาะของ ป.เอก ค่ะเพิ่งเปิดมาได้ 4 รุ่น” บทสัมภาษณ์ อาจารย์ผู้สอน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ภาคเหนือ) , สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2561



ภาพที่ 4 การเปิดรายวิชาและหลักสูตรการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะศึกษาในมหาวิทยาลัย
(ที่มา: http://wsc.soc.cmu.ac.th/)

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยกรณีศึกษาของไทยจำนวนมากยังมีการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศแก่สมาชิกบุคคลเพศทางเลือกและบุคคลทั่วไปภายในมหาวิทยาลัยและสังคมในรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเสวนาเชิงวิชาการที่จัดโดยหลากหลายหน่วยงานทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย อาทิ คณะนิติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของบุคคลข้ามเพศ คณะรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลข้ามเพศ คณะครุศาสตร์ที่เกี่ยวข้องบทบาทของเพศทางเลือกในสถานศึกษา เป็นต้น สำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีอาจยังไม่มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT centers and offices) อย่างเป็นทางการเหมือนสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อการให้ความรู้ต่างๆแก่บุคคลภายในมหาวิทยาลัยและสังคมจึงเป็นการจัดกิจกรรมที่ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละคณะหรือภาควิชาที่เกี่ยวข้องของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาอาจมีความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานเอกชนจากภายนอกมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับเพศวิถีหรือเพศทางเลือกในการเข้ามาดำเนินการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศแก่สมาชิกเพศทางเลือกและบุคคลทั่วไปภายในมหาวิทยาลัยและสังคม เนื่องจากองค์กรหรือหน่วยงานเอกชนจากภายนอกมหาวิทยาลัยนั้นเป็นหน่วยที่เกี่ยวข้องโดยตรงและมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า

“Information center โดยตรงยังไม่มีนะแต่เรื่องของการเสวนา workshop หรือว่าคุยประเด็น LGBT จะเป็นของภาควิชาสตรีศึกษาค่ะ อยู่คณะสังคมศาสตร์ซึ่งตอนนี้เป็นหนึ่งในภาควิชาของภาควิชาสังคมและมานุษยวิทยา Woman and Gender Studies เมื่อก่อนเคยเป็น center แต่ตอนนี้เป็น Department หนึ่งของคณะสังคมก็จะสอนเกี่ยวกับเรื่องของ Feminine studies และ Gender Studies เป็นต้นค่ะ”

บทสัมภาษณ์ รองผู้บริหารกิจการนักศึกษาระดับคณะ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ(ภาคเหนือ) , สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2561

จากการศึกษาเอกสาร รายงานและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องของสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษาในมิติด้านการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศพบการจัดการให้บริการวิชาการในรูปแบบของการเสวนาทางวิชาการเกี่ยวกับเพศวิถีและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหลากหลายมหาวิทยาลัย จึงขอนำเสนอภาพการจัดเสวนาทางวิชาการดังกล่าวเป็นตัวอย่างในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การเสวนาทางวิชาการเกี่ยวกับเพศวิถีและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในมหาวิทยาลัย
(ที่มา: www.facebook.com/HCAPBangkok)

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีนั้นสามารถสรุปและอภิปรายผลการศึกษาได้ใน 4 มิติของการบริหารจัดการ ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการด้านการจัดกิจกรรม สิทธิเสรีภาพและการแสดงออก (Management of activities, rights and freedom, sexual expression) สถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีได้เปิดโอกาสในเรื่องของสิทธิและความเสมอภาคตลอดจนความเท่าเทียมของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงการให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศมีบทบาทในการเป็นผู้นำในกิจกรรมที่สำคัญของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การอนุญาตเรื่องการแต่งกายข้ามเพศในการมาเรียนและการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศถือเป็นการเคารพในเรื่องของสิทธิและความเสมอภาคในการแสดงออกในด้านเพศวิถีของนิสิตนักศึกษาข้ามเพศซึ่งแนวทางการบริหารจัดการดังกล่าวสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาแบบสร้างสรรค์ (Innovative models) ประเภท Student-Driven Model (Kuk, 2006) ที่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้คุณค่านิสิตนักศึกษาเสมือนสมาชิกหนึ่งในสังคมมหาวิทยาลัยโดยให้นิสิตได้มีส่วนร่วมหรือส่วนเกี่ยวข้องต่างๆรวมถึงบทบาทการเป็นผู้นำ มีสิทธิและเสียงต่อการบริหารสถาบันรวมถึงกิจกรรมต่างๆภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ในเรื่องของการเคารพในสิทธิเสรีภาพและการแสดงออกของบุคคลข้ามเพศ ซึ่งในมาตราที่ 3 ได้ให้ความหมายของการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไว้ว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายความว่าการกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชนใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมโดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิงหรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด”

ด้านที่ 2 การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก (Infrastructures and facility management) สถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีเกือบทั้งหมดยังไม่มีการสร้างห้องน้ำและหอพักรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆให้แก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศภายในมหาวิทยาลัยเนื่องจากยังไม่พบข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว อย่างไรก็ตามพบเพียงบางมหาวิทยาลัยที่มีการจัดสรรห้องน้ำและหอพักให้กับนิสิตนักศึกษาข้ามเพศภายในมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับมาตรฐานกิจการนิสิตนักศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย (2543:1) ที่ได้กำหนดมาตรฐานกิจการนิสิตนักศึกษาโดยกำหนดเป็นภารกิจหลักของฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยโดยการจัดบริการต่างๆ เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน โดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษาให้เอื้อต่อการศึกษาซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวหมายรวมถึงการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศด้วยนั่นเอง

ด้านที่ 3 การบริหารจัดการด้านการให้คำปรึกษาและสุขภาพ (Counselling and healthcare service management) สถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีมีศูนย์การให้คำปรึกษาและสุขภาพแก่นิสิตนักศึกษาทั่วไปและการบริการแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศโดยเฉพาะในบางมหาวิทยาลัยโดยมีทีมนักจิตวิทยาและแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเพศศึกษาคอยให้คำปรึกษาและการตรวจวินิจฉัยตลอดจนการรักษา สอดคล้องกับหลักการบริหารงานกิจการนิสิตนักศึกษา (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2558: 3) โดยการมองเป็นขั้นตอนในการบริหารนิสิตนักศึกษาจำนวน 3 ขั้นตอนได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (input) ปัจจัยกระบวนการ (process) ซึ่งปัจจัยนี้ประกอบด้วยขั้นตอนเมื่อนิสิตนักศึกษาเข้ามาใช้ชีวิตภายในมหาวิทยาลัยแล้วมีการให้บริการด้านการให้คำปรึกษาเพื่อให้นิสิตนักศึกษานั้นได้รับคำแนะนำในการใช้ชีวิตตลอดจนการแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการศึกษาและส่งผลต่อการดำรงอยู่ของนิสิตนักศึกษา

ด้านที่ 4 การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศ (Educational and training program management) สถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีมีการเปิดรายวิชาในระดับปริญญาตรีรวมถึงหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศให้กับนิสิตนักศึกษาทั่วไปรวมถึงการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในศาสตร์ดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ยังมีการจัดบริการทางวิชาการโดยแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยในรูปแบบของการจัดเสวนาทางวิชาการเกี่ยวกับประเด็นด้านเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศเพื่อมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศและบุคคลทั่วไป การบริหารจัดการดังกล่าวสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารองค์กรกิจการนิสิตนักศึกษาแบบสร้างสรรค์ (Innovative models) ประเภท Student-Centered Ethic of Care Model (Kuk, 2006) โดยเป็นการบริหารงานในทุกมิติที่เน้นการดูแลใส่ใจนิสิตนักศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านจริยธรรม รูปแบบการบริหารนี้เน้นไปที่นิสิตนักศึกษาที่ต้องการการได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนในระหว่างการศึกษา กล่าวคือสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการดูแลและเอาใจใส่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศในฐานะที่เป็นนิสิตนักศึกษากลุ่มหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่ต้องได้รับการยอมรับ การให้ความเสมอภาค ความรู้และความเข้าใจอันดีร่วมกันของทุกคนภายในมหาวิทยาลัยต่อนิสิตนักศึกษาข้ามเพศเพื่อให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขในการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยโดยผ่านการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องของเพศวิถีและความหลากหลายทางเพศภายในสถาบันอุดมศึกษานั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อค้นพบจากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีนั้นแม้ว่าแต่ละสถาบันอุดมศึกษาต่างมีหลักการบริหารจัดการเพื่อมุ่งให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขในการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยภายใต้แนวทางของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ. 2558 แต่แนวทางการบริหารจัดการดังกล่าวมิได้มุ่งหมายให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศมีอภิสิทธิ์หรือสิทธิพิเศษเหนือนิสิตนักศึกษาทั่วไปภายในมหาวิทยาลัยแต่ยังคงดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการใช้ชีวิตเหมือนนิสิตส่วนใหญ่ทั่วไป (Norms) ตามสิทธิและเสรีภาพอันพึงมี ดังนั้นการนำผลการศึกษาหรือข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้อาจต้องพิจารณาถึงขอบเขตและความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการดังกล่าวด้วย

2. ข้อค้นพบจากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยกรณีศึกษาที่มีหลักปฏิบัติที่ดีนั้นพบว่าสถาบันอุดมศึกษากรณีศึกษามีแนวทางการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศใน 4 มิติทำให้นิสิตนักศึกษาข้ามเพศสามารถใช้ชีวิตในการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามการนำแนวทางการบริหารจัดการดังกล่าวไปใช้กับแต่ละมหาวิทยาลัยอาจขึ้นอยู่กับบริบทและความพร้อมของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญในการริเริ่มแนวทางการบริหารจัดการแก่นิสิตนักศึกษาข้ามเพศดังกล่าวซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปตามภูมิหลังและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาต่อยอดเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละประเภทของสถาบันอุดมศึกษาไทย

2. ควรมีการศึกษาเชิงสำรวจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมหาวิทยาลัยในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยและการนำรูปแบบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental study) และการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative study) ต่อการพัฒนาและการประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศของสถาบันอุดมศึกษาไทยเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากแนวทางหรือรูปแบบการบริหารดังกล่าวก่อนนำไปกำหนดใช้เป็นนโยบายหลักของสถาบันอุดมศึกษาได้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจาก “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎยชนม์ สุขยะฤกษ์. **นักศึกษาเพศที่สามในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: การดำเนินชีวิตและสวัสดิการ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

จารุพงศ์ สายะโสภณ. **การยอมรับของอาจารย์ต่อนักศึกษาที่เป็นเกย์: กรณีศึกษาอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2546.

ทบวงมหาวิทยาลัย. **มาตรฐานกิจการนักศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2543.

นพเก้า สิงหเสม. **ทัศนคติต่อบุคคลรักเพศเดียวกันของอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2550.

ผู้จัดการออนไลน์. **"ทอม" ทวงสิทธิ์สวมกางเกง นักศึกษาชายยังแต่งกายข้ามเพศได้.** (ออนไลน์) 2556 (อ้างเมื่อ 19 กันยายน 2560). จาก https://m.manager.co.th/Campus/detail/9560000014732

มติชนออนไลน์. **ทปอ.มีมติให้สถาบันตัดสินใจเอง สตรีข้ามเพศแต่งหญิงรับปริญญาได้หรือไม่ รวมถึงกรณี"หญิงใจชาย"ด้วย**. (ออนไลน์) 2555 (อ้างเมื่อ 19 กันยายน 2560). จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1345977510&grpid=00&catid=00

มติชนออนไลน์. (2560). **อาจารย์มธ. เผยคนข้ามเพศร้องเรียนถูกเลือกปฏิบัติมากสุด.** (ออนไลน์) 2560 (อ้างเมื่อ 19 กันยายน 2560). จาก https://www.matichon.co.th/news/538499

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การพัฒนานิสิตนักศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2558.

Kuk, L. **Organizational and Administrative Models within Student Affairs**. In Mcclellan, G & Stringer, J. and Associates (editors.) , The Handbook of Student Affairs Administration. (pp. 113- 131). 4th edition. San Francisco: Joessy- Bass, 2016.

Ortiz, A. & Waterman, S. **The Changing Student Population.** In McClellan, G & Stringer, J. and Associates (editors.), The Handbook of Student Affairs Administration (pp. 267-285). 4th edition. San Francisco: Joessy- Bass, 2016.

แนวโน้มทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า

Trends in human resource management of private higher education institutions in the next two decades

ภีมพิพัฒน์ มโนมัยกุล[1]
พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์[2]
วราภรณ์ บวรศิริ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน ทั้งหมด 13 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์สาระ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) แนวโน้มและทิศทางการบริหาร ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 1.1 มีทิศทางที่มีระยะเวลาที่สั้นขึ้น 1.2 มีทิศทางที่ยืดหยุ่นมากขึ้น 1.3 การให้ความสำคัญต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพสูง (Talent) มากขึ้น 1.4 การให้ความสำคัญต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลายมากขึ้น 1.5 การขยายสัญญาจ้างหรือการเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการนานขึ้นกว่าปกติ 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 2.1 การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสรรหาให้มีความคล่องตัวรวดเร็วและมุ่งเข้าไปหาผู้สมัครตามแหล่งต่างๆมากขึ้น 2.2 บุคลากรในสายวิชาการจะมีความเป็นนานาชาติมากขึ้น 2.3 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลายมากขึ้น 2.4 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการทางด้านกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มากขึ้น 2.5 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่เป็นเลิศมากขึ้น 2.6 การจ้างงานบุคลากรสายวิชาการในลักษณะของพาร์ทไทม์มากขึ้น 3) ด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารค่าตอบแทน 3.1 การบริหารค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองตรงตามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการที่มีความแตกต่างกัน 3.2 การให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงานมากขึ้น 3.3 การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างตามความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง 3.4 การปรับค่าตอบแทนให้กับบุคลากรสายวิชาการสำหรับค่าตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น 3.5 การให้สิ่งจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นแก่บุคลากรสายวิชาการ 3.6 การให้ความสำคัญต่อการจ่ายผลตอบแทนพิเศษให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 4) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4.1 การให้บุคลากรสายวิชาการมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

---

[1]นิสิตหลักสูตรปริญญาเอก สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
[3]รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.2 การฝึกอบรมในลักษณะที่บุคลากรสายวิชาการสามารถเลือกหัวข้อที่ต้องการศึกษาได้ตามความต้องการ 4.3 การมุ่งเน้นการฝึกอบรมผ่านช่องทางการเรียนรู้ผ่าน E-Learning มากขึ้น 4.4 การจ้างบริษัทหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆเป็นการเฉพาะเข้ามาดูแลเรื่องของการฝึกอบรม 4.5 ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศมากขึ้น 4.6 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆภายนอกมากขึ้น 4.7 การพัฒนาทักษะทางด้าน Soft Skills ให้แก่บุคลากรสายวิชาการมากขึ้น 5) ด้านการมีส่วนร่วมในงานและการสร้างความผูกพันในองค์กร 5.1 การให้ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการทำงานได้ อย่างมีความสุขมากขึ้น 5.2 แนวโน้มส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น 5.3 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากรสายวิชาการ 5.4 การจัดกิจกรรมภายในอย่างต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากขึ้น 5.5 การให้บริการวิชาการให้แก่บุคคลภายนอก 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6.1 การประเมินผลใกล้เคียงในลักษณะ 360 องศามากขึ้น 6.2 การค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจำแนกออกจากบุคลากรอื่นๆ 6.3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยประเมินตัวบุคลากรสายวิชาการ 6.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการมีส่วนร่วมในการวางกฎเกณฑ์ต่างๆมากขึ้น และ 6.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเป็นทีมมากขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, สองทศวรรษหน้า

Abstract

The Purposes of this research is to analysis trends in human resource management of private higher education institutions in the next two decades. The sample includes 13 the rector or vice-rector for administration or assistant to the rector for administration. The research instruments include the content analysis form. The research results can be summarized as follows: 1) Human resource planning 1.1 Shorter direction 1.2 More flexible direction 1.3 The importance of highly talented academic personnel 1.4 The importance of more diverse academic personnel 1.5 The extension of the contract or retirement of the academic staff is longer than usual 2) Recruitment and Selection 2.1 Modification of the recruiting process to be more agile and more targeted to the candidates 2.2 Academic personnel will be more international 2.3 Recruitment and selection of more diverse academic staff 2.4 Recruitment and selection of more academic staff in the field of science 2.5 Recruitment and selection of more excellent academic staff 2.6 The employment of academic staff is a more part-time contract 3) Human Resource Management or Compensation Management 3.1 Compensation and welfare management are responsive to the needs of different academic staff 3.2 The importance of more quality of life, safety or atmosphere in work place 3.3 Increasing the rate of wages according to the knowledge and skills of the academic staff 3.4 Adjustment of compensation to academic personnel for academic positions 3.5 Increasing working incentives for academic

personnel 3.6 Highly paying special return to talent employees 4) Training and Human Resource Development 4. 1 Focusing on academic staff develops themselves continuously 4.2 Training in which the academic staff can select the topics to study as required 4. 3 Focus on training through learning E- Learning channels 4. 4 To hire a company or expert who has the expertise in specific matters for training 4. 5 More international academic cooperation 4. 6 The creation of a learning network with other outside organizations 4. 7 Development more soft skills for academic staff 5) Involvement in work and engagement in the organization 5.1 Providing necessary resources for academic staff to work happier. 5.2 The trend encourages academic staff to become more socially responsible 5. 3 Providing clear career paths for academic staff 5. 4 Continuing more internal activities of private higher education institutions 5. 5 Providing academic services to outsiders 6) Performance appraisal 6. 1 Nearly 360- degree evaluation 6. 2 Finding high- performing academic personnel from performance appraisal to distinguish 6. 3 Using of information technology to assess the personnel of the academic staff 6. 4 The opportunity for the academic staff to participate in the establishment of rules for performance appraisal and 6. 5 More team performance evaluation

Keywords: human resource management, private higher education institutions, next two Decades

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรการบริหารที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2546) และเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิดอันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งปัจจัยทั้งสี่อย่างนี้ คนมีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากคนมีความสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการของการจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงานและการควบคุมงาน กล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร (อัจฉรา สังข์สุวรรณ, 2540)

โลกในทศวรรษหน้านั้นเป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้าจึงต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน (พยัต วุฒิรงค์, 2559) โดยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กรและยังมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวตามเช่นกันเพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ (เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2560) ซึ่งในอนาคตอันใกล้นี้ ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ 4.0 หรือโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่มุ่งหวังปรับเปลี่ยน

โครงสร้างเศรษฐกิจให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝันไว้ล่วงหน้าและเตรียมหาทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเพื่อให้องค์กรเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวด้วยการเตรียมความพร้อมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สมบัติ กุสุมาวลี, 2559)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวโน้มทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวโน้มทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการเท่านั้น ไม่รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนหรือบุคลากรในตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตัวแปรที่ศึกษาสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 3) การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารค่าตอบแทน 4) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) การมีส่วนร่วมในงานและการสร้างความผูกพันในองค์กร และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งไม่รวมถึงสถาบันเอกชนและวิทยาลัยเอกชน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีให้เป็นตัวแทนในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามเกณฑ์ภูมิภาคพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ อ้างอิงตามการแบ่งพื้นที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ภูมิภาค และเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพิ่มเติมในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จากนั้นดำเนินการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้จำนวนของอาจารย์ประจำเป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนอาจารย์น้อยกว่า 100 คน 2) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดกลางซึ่งมีจำนวนอาจารย์ตั้งแต่ 100-200 คน และ 3) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวนอาจารย์มากกว่า 200 คนขึ้นไปและดำเนินการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนรวมทั้งหมด 13 แห่ง ดังนี้

ภูมิภาค	สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ขนาด
1. ภาคเหนือ	มหาวิทยาลัยพายัพ	ใหญ่
	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น	กลาง
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	ใหญ่
	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง
	มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น	เล็ก
3. ภาคใต้	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	ใหญ่
	มหาวิทยาลัยฟาฏอนี	กลาง
4. ภาคกลางและปริมณฑล	มหาวิทยาลัยรังสิต	ใหญ่
	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์	กลาง
	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	เล็ก
5. จังหวัดกรุงเทพมหานคร	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	ใหญ่
	มหาวิทยาลัยเกริก	กลาง
	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	เล็ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร สำหรับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการเรียบเรียงรายการข้อมูลตามแบบวิเคราะห์เอกสาร

2. แบบสัมภาษณ์สำหรับการศึกษาแนวโน้มทิศทางทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียงเพื่อทำการสรุปเป็นแนวโน้มทิศทางของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสองทศวรรษหน้า

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ 2 การใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวโน้มทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แนวโน้มทิศทางการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า ได้แก่ 1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะมีทิศทางที่มีระยะเวลาที่สั้นขึ้น โดยทั่วไปลักษณะของการวางแผนจะเป็น

การควบคุมอนาคต เป็นการวางแผนที่เป็นการใช้ความพยายามที่จะทำให้อนาคตที่ต้องการเกิดขึ้นได้ตามที่เราปรารถนา ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญต่อการคาดการณ์ด้านต่างๆอย่างละเอียดลออเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางเพื่อแสวงหาลู่ทางที่จะเผชิญสิ่งต่างๆในอนาคต แต่เนื่องจากในอนาคตสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มมากที่จะเผชิญกับสิ่งที่ไม่คาดคิดได้ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากการแข่งขันอุดมศึกษาที่รุนแรงมากขึ้นและจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการได้ การที่มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่มีระยะเวลาที่สั้นขึ้นนั้นจะเป็นสิ่งที่ดีต่อการบริหารจัดการเพราะหากเกิดสิ่งที่ไม่คาดฝันในอนาคตสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการได้ทันท่วงที พร้อมรับกับการเปลี่ยน แปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้ 1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะมีทิศทางที่มีแนวโน้มยืดหยุ่นมากขึ้นอันเนื่องมาจากในอนาคตสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเผชิญต่อความความแปรปรวนของสภาวะแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้การวางแผนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีความคล่องตัวด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีขั้นตอนไม่มาก มีผู้เกี่ยวข้องในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆน้อย ไม่ต้องมีการขออนุมัติจากสายงานบังคับบัญชามากเหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงจะสามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่ไม่อาจเดาหรือคาดคิดได้ 1.3 การให้ความสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพสูง (Talent) มากขึ้น เนื่องมาจากอัตลักษณ์ ความมีชื่อเสียง ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ของบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องมีการสั่งสมมาเป็นเวลานาน อีกทั้งการมีสิ่งต่างๆเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่หาได้ง่ายโดยทั่วไป ความมีชื่อเสียง ความรู้ ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพสูงจะช่วยขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้แข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นๆได้และความโดดเด่นของบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพสูงยังสามารถเป็นต้นแบบหรืออัตลักษณ์ซึ่งจะนำพาให้นักศึกษามีอัตลักษณ์ตามได้ 1.4 การให้ความสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลาย ในเรื่องของ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม รวมถึงภาษามากขึ้น เนื่องจากการเปิดประเทศและการรวมกลุ่มของประเทศต่างๆมากขึ้นในอนาคต ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น การมีบุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลายจะทำเกิดความคิดสร้างสรรใหม่ๆสร้างโอกาสให้กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเรื่องของการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น 1.5 แนวโน้มในการขยายสัญญาจ้างหรือการเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการนานขึ้นกว่าปกติ แต่การขยายสัญญาจ้างหรือการขยายเวลาเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการนั้นไม่ได้มองในลักษณะของภาพรวม แต่จะพิจารณาเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพสูงและเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีการพิจารณาผลงานและความสามารถ (Performance) ของแต่ละบุคคลประกอบด้วย

2. แนวโน้มทิศทางการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า ได้แก่ 2.1 การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสรรหาให้มีความคล่องตัวรวดเร็วและมุ่งเข้าไปหาผู้สมัครตามแหล่งต่างๆมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ 2.2 บุคลากรในสายวิชาการมีแนวโน้มจะมีความเป็นนานาชาติหรือเป็นคนต่างชาติมากขึ้น เพราะรูปแบบการศึกษาที่มันจะขยายในเรื่องของการเปิดโอกาสในการที่จะจัดการศึกษาให้กับนักศึกษาที่เป็นชาวต่างชาติ สถาบันการศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรในสายวิชาการที่เป็นชาวต่างชาติเข้ามามากขึ้น 2.3 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ เนื่องจากในอนาคตแต่ละ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จะอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน นั่นคือการมีนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อที่จะนำมาสอนให้ผู้เรียนปฏิบัติงานได้จริง บุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลายจะเป็นตัวช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆและนำนวัตกรรมนั้นมาถ่ายทอดให้แก่

ผู้เรียน 2.4 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการทางด้านกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มากขึ้นตามนโยบายและความต้องการแรงงานของประเทศไทยในอนาคตอันด้วยเหตุผลจากแรงกดดันภายใต้นโยบายของรัฐ ด้วยปัจจัยของสภาพแวดล้อมทั้งกลุ่มผู้เรียน ความต้องการของตลาดแรงงาน และด้วยสภาพการแข่งขัน ในอนาคตกลุ่มผู้เรียนในระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มลดน้อยลง การแข่งขันมีระดับที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งรัฐบาลกำลังมองปัญหานี้อยู่ว่าสถาบันการศึกษาควรแก้ปัญหาด้วยการเปิดหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น โดยอาจทำการสนับสนุนให้ทุนเฉพาะบางหลักสูตรทางด้านวิทยาศาสตร์ที่ขาดแคลนเพราะว่าในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาต่างเปิดหลักสูตรทางด้านสังคมศาสตร์กันมาก หลักสูตรที่เปิดมีความซ้ำซ้อนเหมือนๆกันในแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนั้นในแง่ของความจำเป็นและความสำคัญของการสรรหาก็จะมีแนวโน้มการสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่เป็นทางด้านวิทยาศาสตร์มากขึ้น 2.5 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่เป็นเลิศมากขึ้นเนื่องด้วยสภาพโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป ด้วยจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้การแข่งขันรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นแล้วจำนวนนักศึกษาที่เข้ามาในแต่ละคณะจะมีแนวโน้มที่ลดลง ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มันก็เป็นแรงผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในอนาคตจำเป็นต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับตัวเองในแง่ของคุณภาพ ก็จำเป็นต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศ 2.6 การจ้างงานบุคลากรสายวิชาการในลักษณะของพาร์ทไทม์มากขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีเวลาว่างมากขึ้นเพื่อไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ทำวิจัยหรือเป็นที่ปรึกษาองค์กร และนำความรู้ต่างๆที่ได้กลับมาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียน นอกจากนั้นการจ้างงานบุคลากรสายวิชาการในลักษณะของพาร์ทไทม์ เป็นการช่วยประหยัดต้นทุนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถอยู่รอดได้จากการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นในอนาคตและจากการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มที่จะมีขนาดเล็กลง

3. แนวโน้มทิศทางการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารค่าตอบแทนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า ได้แก่ 3.1 การบริหารค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองตรงตามความต้องการของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน โดยการกำหนดงบประมาณของแต่ละบุคคลและให้บุคคลนั้นสามารถเลือกประเภทสวัสดิการที่ต้องการได้ด้วยตนเอง 3.2 การให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายวิชาการ ความปลอดภัยในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงานมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการพิจารณาจากผลงานของบุคลากรสายวิชาการประกอบด้วย 3.3 การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างตามความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในอนาคต 3.4 การปรับค่าตอบแทนให้กับบุคลากรสายวิชาการสำหรับค่าตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้นอันเนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายสถาบันมีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับค่าตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการเต็มจำนวนสูงสุดที่กฎหมายกำหนดเพื่อเป็นการแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีแนวโน้มในการปรับค่าตอบแทนให้กับบุคลากรสายวิชาการสำหรับค่าตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น 3.5 การให้สิ่งจูงใจในการทำงาน (Incentive) เพิ่มขึ้นแก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อป้องกันการถูกแย่งชิงจากสถาบันการศึกษาอื่นๆและเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรสายวิชาการให้อยู่กับองค์กรต่อไปนานๆ 3.6 แนวโน้มในการจ่ายผลตอบแทนพิเศษให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อเป็นการป้องกันการถูกแย่งชิงจากองค์กรอื่น

4. แนวโน้มทิศทางการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า ได้แก่ 4.1 บุคลากรสายวิชาการจะมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการมี

เงื่อนไขและกฎเกณฑ์ของ สกอ. ที่เป็นตัวผลักดันบุคลากรสายวิชาการให้ต้องปฏิบัติตามถ้ายังอยู่ในวิชาชีพนี้ก็ต้องมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะอยู่ในอาชีพนี้ได้ 4.2 การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตของ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีแนวโน้มในลักษณะที่บุคลากรสายวิชาการสามารถเลือกหัวข้อที่ต้องการศึกษาได้ตามความต้องการ 4.3 การมุ่งเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านช่องทางการเรียนรู้ผ่าน E-Learning มากขึ้น สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในทักษะที่ต้องการ 4.4 การจ้างบริษัทหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆเป็นการเฉพาะ (outsource) เข้ามาดูแลเรื่องของการฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการหรือมีทีมที่ปรึกษาเข้ามาดูแลมากขึ้นโดยเฉพาะในหัวข้อการฝึกอบรมที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญ 4.5 มีการร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศมากขึ้นเนื่องมาจากการเปิดพรมแดนระหว่างประเทศในลักษณะเสรีมากขึ้น 4.6 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆภายนอกมากขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณภาพมากขึ้น 4.7 การพัฒนาทักษะทางด้าน Soft Skills ให้แก่บุคลากรสายวิชาการมากขึ้น เช่น ทักษะทางด้านการสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ การวิเคราะห์ การสอนงาน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาภาวะผู้นำ เทคโนโลยี และภาษา

5. แนวโน้มทิศทางการมีส่วนร่วมในงานและการสร้างความผูกพันในองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า ได้แก่ 5.1 การให้ทรัพยากรที่จำเป็นแก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น และเมื่อบุคลากรสายวิชาการมีความสุขก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการออกไปเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาองค์กรทำให้ได้รับประสบการณ์ต่างๆเป็นองค์ความรู้กลับมาพัฒนาและนำมาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียน 5.2 การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นโดยการช่วยเหลือสังคมผ่านกิจกรรมของนักศึกษา ซึ่งเป็นการปลูกฝังให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อสังคมและสะท้อนออกมาเป็นภาพลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น 5.3 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ที่ชัดเจนให้กับบุคลากรสายวิชาการเห็นโอกาสการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน เมื่อบุคลากรสายวิชาการทราบแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาตัวเองขึ้นไปก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น 5.4 การจัดกิจกรรมภายในของทางสถาบันอุดม ศึกษาเอกชนมากขึ้นและจัดอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น 5.5 การให้บริการวิชาการให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการจะรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กรที่มีภาพลักษณ์ดีในลักษณะที่เป็นองค์กรที่ใครๆก็อยากเข้ามาร่วมงานด้วย

6. แนวโน้มทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้า ได้แก่ 6.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมีความใกล้เคียงกับการประเมินผลแบบ 360 องศามากขึ้น 6.2 การค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจำแนกบุคลากรที่มีความสามารถสูงออกจากบุคลากรอื่นๆเพื่อรองรับสำหรับการวางแผนทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ 6.3 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยให้สามารถประเมินบุคลากรสายวิชาการได้ง่ายและสะดวกขึ้น 6.4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการมีส่วนร่วมในการวางกฎเกณฑ์ต่างๆในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น 6.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเป็นทีม อันเนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้นของอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีแนวโน้มที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเป็นทีม โดยการเปรียบเทียบ performance ในแต่ละคณะและทำการประเมินว่าคณะไหนมีความโดดเด่นมากกว่ากัน จะได้ทำให้แต่ละคณะมีความกระตือรือร้น (active) ที่อยากจะทำให้คณะของตัวเองมี performance ที่ดี

อภิปรายผล

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์/การวางแผนอัตรากำลังคน ผลการวิเคราะห์พบว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสองทศวรรษหน้าจะมีทิศทางที่มีระยะเวลาที่สั้นขึ้นและมีทิศทางที่มีแนวโน้มยืดหยุ่นมากขึ้น เนื่องจากในอนาคตความเสี่ยงหลักๆที่มีโอกาสพบ นั่นคือ การไม่สามารถคาดการณ์เทคโนโลยีใหม่ๆได้ ทำให้ไม่สามารถที่จะวางแผนได้เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการวางแผนควรที่จะยืดหยุ่น อาจจะมีการวางแผนในระยะยาวได้ แต่แผนนั้นต้องไม่ละเอียดจนเกินไปจนทำให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงยาก นอกจากนั้นระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องยืดหยุ่นโดยอาจจะต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกันไปในแต่ละคนหรือกลยุทธ์ที่จะตอบคนในแต่ละกลุ่มช่วงอายุที่ไม่เหมือนกัน เช่น คนในกลุ่ม Gen Y อาจไม่ชอบการจ้างงานนานๆ ดังนั้นองค์กรอาจทำการจ้างงานสั้นๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Bob Nelson (2012) ที่กล่าวว่าแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจะมีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และวิธีการทำงาน เนื่องจากมีเด็ก Generation ใหม่ๆออกสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่ง Generation ใหม่ๆจะเข้ามาเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่างๆ ในการทำงานจากเดิมให้เป็นแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน และถ้าองค์กรไม่เปลี่ยนแปลงองค์กรก็จะมีปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิเคราะห์พบว่ามีแนวโน้มในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ R. Daft & Marcic (2013) ที่กล่าวว่าในโลกของการทำงานในอนาคตนั้น ความหลากหลายของบุคลากรเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องพบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความหลากหลายของบุคลากรจะสะท้อนถึงความแตกต่างของบุคลากร อาจจะเป็นอุปสรรคในการทำงานหรือเป็นข้อได้ เปรียบขององค์กร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความแตกต่างกันเพราะความแตกต่างนี้จะส่งผลกระทบต่อแนวทางในการบริหารบุคลากรและการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของบุคลากรและความหลาก หลายของบุคลากรจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความคิดที่กว้างและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายและต้องออกแบบกลยุทธ์ในด้านบริหารความหลากหลายของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่มีความแตกต่างในด้านต่างๆ สามารถทำงานในองค์กรได้โดยไม่นำความแตกต่างของวัฒนธรรม เชื้อชาติ มาก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์พบว่ามีแนวโน้มในการให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายวิชาการ ความปลอดภัยในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงานมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์ (2558) ที่กล่าวว่าในเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนในเรื่องของความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยการแบ่งแยกกับชีวิตกับการทำงานออกจากกันโดยไม่ให้ทั้งสองเรื่องมากระทบต่อกันในเวลาที่ต่างบทบาทกัน

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์พบว่ามีแนวโน้มในเรื่องของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆภายนอกมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโชคชัย สุเวชวัฒนกูล & กนกกานต์ แก้วนุช (2555) ที่กล่าวในเรื่องหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดีว่าการมีระบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆภายนอกเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งมากขึ้น

ด้านการมีส่วนร่วมในงานและการสร้างความผูกพันในองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่ามีแนวโน้มในการจัดกิจกรรมภายในของทางสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากขึ้นและจัดอย่างต่อเนื่อง การให้บริการวิชาการให้แก่บุคคลภายนอก การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากรสายวิชาการเห็นโอกาสการพัฒนาเส้นทาง

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโชคชัย สุเวชวัฒนกูล & กนกกานต์ แก้วนุช (2555) ที่กล่าวในเรื่องหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดีว่าองค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ในกลุ่มสมาชิกจะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจในการฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กรผ่านวิกฤตไปได้ในที่สุด นอกจากนั้นการทำให้พนักงานเห็นโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้เกิดกับความผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่ามีแนวโน้มในการประเมินผลในลักษณะใกล้เคียงในลักษณะ 360 องศามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร (2546) ที่กล่าวว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่มากมายหลายวิธีแต่ละวิธีจะมีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานลักษณะใดย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาเป็นตัวอย่างหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสานที่มุ่งเน้นให้ทราบถึงความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินจากหลายแหล่งข้อมูลเพื่อให้มีความถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้มากกว่าการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเพียงลำพัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำงานวิจัยนี้ไปใช้

1. จากข้อค้นพบที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้มีทิศทางที่มีระยะเวลาที่สั้นขึ้นและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น สืบเนื่องมาจากการไม่สามารถคาดการณ์สิ่งต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี ส่งผลให้สถาบันอุดม ศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย (network) ในลักษณะพันธมิตรระหว่างกันโดยการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรสามารถรู้ได้ว่ากระบวนการทำด้วยวิธีไหนดีแล้วนำมาปรับใช้กับองค์กรของตนและช่วยทำให้ประหยัดในเรื่องของเวลาในการทำงาน การลดข้อผิดพลาดในการทำงานโดยการเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ

2. จากข้อค้นพบที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มในการจ้างงานบุคลากรสายวิชาการในลักษณะชั่วคราว (Part Time) มากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการมีเวลามากขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีเวลาว่างเพื่อไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ทำวิจัยหรือเป็นที่ปรึกษาองค์กรและนำความรู้ต่างๆที่ได้กลับมาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียน โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจมีการจ้างงานบุคลากรสายวิชาการในลักษณะบางเวลา (part time) อีกทั้งการจ้างในลักษณะนี้เป็นการช่วยประหยัดต้นทุนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถอยู่รอดได้จากการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นและจากการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มที่จะมีขนาดเล็กลง (down size) ในอนาคต

3. จากข้อค้นพบที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มในการบริหารค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองตรงตามความต้องการของบุคลากรสายวิชาการที่มีความแตกต่างกัน โดยการกำหนดงบประมาณของแต่ละบุคคลและให้บุคคลนั้นสามารถเลือกประเภทสวัสดิการที่ต้องการได้ด้วยตนเอง สืบเนื่องมาจากในอนาคตบุคลากรสายวิชาการจะมีความหลากหลายมากขึ้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ก็จะต้องมีในลักษณะยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรขององค์กรที่แตกต่าง

กัน โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรที่แตกต่างกันนี้และทำการออกแบบการบำรุงรักษาบุคลากรให้ตรงความต้องการของแต่ละคนจึงจะรักษาบุคลากรได้

4. จากข้อค้นพบที่ว่าบุคลากรสายวิชาการมีแนวโน้มในการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีการพัฒนาระบบสารสนเทศในลักษณะ E-Learning เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถเข้าไปศึกษาได้ด้วยตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวข้อการฝึกอบรมที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง ขณะเดียวกันสำหรับหัวข้อการฝึกอบรมที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจมีการจ้างบริษัทหรือบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆเป็นการเฉพาะเข้ามาดูแลเรื่องของการฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการหรือมีทีมที่ปรึกษาเข้ามาดูแล

5. จากข้อค้นพบที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มในการให้ทรัพยากรที่จำเป็นแก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกิจกรรมของนักศึกษา การให้บริการวิชาการให้แก่บุคคลภายนอก การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากรสายวิชาการเห็นโอกาสการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน การจัดกิจกรรมภายในของทางสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สิ่งต่างๆเหล่านี้จะเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาผ่านการเก็บรวบ รวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) เท่านั้น ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป อาจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมด้วยเพื่อศึกษาประเด็นหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวโน้มทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสองทศวรรษหน้า

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์. (2558). **บทความเรื่องความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่21** เข้าถึงข้อมูลได้ที่ http://www.stou.ac.th/study/sumrit/8-58(500)/page2-8-58(500).html.

โชคชัย สุเวชวัฒนกูล และ กนกกานต์ แก้วนุช. (2555).**ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการ บริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2546). **กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

พยัต วุฒิรงค์. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). **HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ Thailand 4.0**. วารสาร HR Society magazine ฉบับเดือนสิงหาคม. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพลส จำกัด.

เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2560.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2546). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พิมพ์ครั้งที่ 6**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2540). **การบริหารงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: เทพรัตน์เพรส.

Bob Nelson. (2012). **1501 ways to reward employees**. New York: Workman Publishing Company Inc.

Daft, R. & Marcic, D. (2013). **Management: The new workplace**. 8th Edition. Canada: South-Western Cengage Learning.

การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

THE DEVELOPMENT OF COMPUTER - ASSISTED INSTRUCTION ON PROVERB FOR PRATHOMSUKSA 4 DEAF STUDENTS

ฉัตร์ตราพร จันทร์หอม[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 standard) และ 2) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2560 ที่สูญเสียการได้ยินระดับ 70 เดซิเบลขึ้นไป จำนวน 10 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ 95.00/100.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 90/90 (The 90/90 standard) 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 คะแนนจากการทำแบบทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน, สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย, นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

Abstract

The purposes of this research were to; develop Computer - Assisted Instructionprogram on proverb for Prathomsuksa 4 deaf students, to achieve the standard 90/90 (The 90/90 standard), and to compare the students' learning achievement before and after using the developed Computer - Assisted Instruction lesson on proverb for Prathomsuksa 4 deaf students.The student sample group used was the Prathomsuksa 4 deaf students at Chonburideaf, Chonburi, Semester 2/2017, with total of 10 students

The results of this research were as follows:

1) The efficiency of Computer - Assisted Instruction program is higher (95.00/100.00) than the requirement level the standard 90/90. 2) The students' learning achievement of

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Computer - Assisted Instruction program on proverb for Prathomsuksa 4 deaf students were higher than before at .05 level.

Keywords: Computer – Assisted Instruction, Proverb, Deaf Students

บทนำ

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์และสมบัติของคนไทย เป็นวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีความเป็นไทย เป็นสื่อที่แสดงให้เห็นถึงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษ ด้านวัฒนธรรม ประเพณีชีวทัศน์ โลกทัศน์ และสุนทรียภาพ โดยบันทึกไว้เป็นวรรณคดีและวรรณกรรมอันล้ำค่า ภาษาไทยจึงเป็นสมบัติล้ำค่าของชาติที่ควรค่าแก่การเรียนรู้ เพื่ออนุรักษ์และสืบสานให้อยู่คู่ชาติต่อไป (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 3) ดังนั้นการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้บรรจุวิชาภาษาไทยไว้ในหลักสูตรทุกระดับการศึกษาโดยในระดับชั้นประถมศึกษานั้นได้ให้ความสำคัญในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยจัดวิชาภาษาไทยให้อยู่ในทุกกลุ่มทักษะ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เน้นประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียนเป็นหลักเพื่อนำประโยชน์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

การใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาสและบุคคล วรรณคดีและวรรณกรรม วิเคราะห์เพื่อศึกษาข้อมูล แนวความคิด คุณค่าของงานประพันธ์และเพื่อความเพลิดเพลิน การเรียนรู้และทำความเข้าใจบทเห่ บทร้องเล่นของเด็ก เพลงพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาที่มีคุณค่าของไทย ซึ่งได้ถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี เรื่องราวของสังคมไทยในอดีตและความงามของภาษา เพื่อให้เกิดความซาบซึ้งและภาคภูมิใจในบรรพบุรุษที่ได้สั่งสมและสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 37 - 38) ทักษะที่จำเป็นในการเรียนวิชาภาษาไทยอีกประการหนึ่งคือการอ่านเพื่อวิเคราะห์ ตีความ แปลความหมายและขยายความเรื่องที่อ่าน โดยนักเรียนต้องมีความเข้าใจเพื่อตีความหมายของสิ่งที่อ่านได้อย่างถูกต้อง (ปิยธิดา สังฆะโณ, 2550, หน้า 13) โดยเฉพาะเรื่องสุภาษิต คำพังเพย เพราะคำที่ใช้ในสำนวนสุภาษิตคำพังเพยจะมีความหมายโดยนัย ลักษณะเชิงอุปมาเปรียบเทียบ

สำนวนไทย คือคำกล่าวสั้น ๆ คมคายที่ผูกเป็นวลีหรือประโยค แฝงความหมายโดยนัยมีความลึกซึ้ง มักกล่าวในเชิงอุปมาเปรียบเทียบโดยแบ่งออกเป็นสุภาษิตและคำพังเพย (สมพร วชิรวัชรินทร์, อุทัยวรรณ หวังไมตรี และสัญญา จันทร์เหนือ, 2544, หน้า 129) โดยผู้เรียนจำเป็นต้องอาศัยทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างละเอียดในการตีความหมายเพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในปัจจุบันพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาในการตีความหมาย ของสำนวน สุภาษิตและคำพังเพยที่ยังไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องมาจากเนื้อหาของสำนวนสุภาษิต คำพังเพยนั้นยากต่อการวิเคราะห์และตีความหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่มีความสามารถในการสื่อความหมายอยู่ในวงจำกัดและขาดความเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม

เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นเด็กที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ 26 - 90 เดซิเบลขึ้นไปจนทำให้สูญเสียโอกาสในการรับรู้ภาษา ไม่สามารถได้ยินเสียงต่างๆรอบกาย ทั้งเสียงพูดที่ผู้คนทั่วไปใช้ในการสื่อสารทำให้ความสามารถในการสื่อความหมายต่างๆเป็นไปด้วยความยากลำบากความเข้าใจในการอ่านหนังสืออยู่ในวงจำกัด ขาดความเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม (กฤษณา เลิศสุขประเสริฐ, 2550, หน้า 57) และมีการใช้ภาษาเขียนที่ผิดหลักไวยากรณ์ภาษาไทยโดยทั่วไป เช่น การเขียนสลับที่ การเขียนตกหล่น ปัญหาเหล่านี้มักพบในเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, 3 และ 4 (ราตรี ปิตาวรานนท์, 2525, หน้า 93 - 99) อีกทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเหมาะที่จะนำมาใช้กับเด็กปกติมากกว่าที่จะนำมาใช้กับเด็กที่มีความบกพร่อง

ทางการได้ยิน ส่งผลให้เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจำนวนมากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ค่อนข้างต่ำกว่าเด็กปกติ

เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะสามารถเรียนรู้ได้ดีจากช่องทางที่ไม่ผิดปกติคือทางตา มากกว่าช่องทางที่ผิดปกติคือการได้ยินทางหู และภาษาที่สามารถรับรู้ได้ด้วยตาที่ดีที่สุดคือ ภาษามือ (ผดุง อารียะวิญญู, 2542, หน้า 15) โดยในการจัดการเรียนการสอนของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้นสื่อที่ดีที่สุดนั้นคือ ภาษามือไทย เพราะช่วยให้สามารถเข้าถึงเนื้อหา ข้อมูลของวิชาที่เรียนได้ดี (มานะ ประทีปพรศักดิ์, 2549, หน้า 3) อย่างไรก็ตามสื่อการเรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในปัจจุบันยังถือว่ามีอยู่น้อย เพราะสื่อส่วนใหญ่ยังคงเป็นภาพนิ่ง และตัวหนังสือทำให้ไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนได้ ขาดความน่าสนใจทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ไม่ดีเท่ากับสื่อที่สามารถเคลื่อนไหวและมีภาษามืออธิบายไปพร้อมกันได้ (สวิตตา ทองเยื้อน, 2554, หน้า 4)

ดังนั้นเพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีความรู้ความเข้าใจในสำนวนสุภาษิตคำพังเพยจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้และต้องอาศัยสื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์ทางการเรียนการสอน โดยการนำสื่อประเภทต่างๆ เช่น ชุดกิจกรรม แผนภูมิ รูปภาพ วีดิทัศน์ บทเรียนมัลติมีเดียเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนที่จะเอื้อให้เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเกิดความสามารถในการเรียนรู้และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น (รักษ์สิริ แพงป้อง, 2554, หน้า 5) ดังที่ ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2551) กล่าวไว้ว่า สื่อการสอนช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ดี ช่วยให้จดจำเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้นและนานกว่า ช่วยให้เกิดการอยากเรียนรู้มากขึ้น จากคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกับสภาพจริงของสื่อช่วยให้เข้าใจความหมายของสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างดี ช่วยเพิ่มทักษะในการเรียน เสริมสร้างความคิดและวิธีแก้ปัญหา สามารถเอาชนะขีดจำกัดด้านระยะเวลาและช่วยเพิ่มทักษะการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสื่อชนิดหนึ่งที่จะนำมาใช้ คือ โปรแกรมมัลติมีเดียที่พัฒนาในรูปแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer - assisted Instruction : CAI) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ช่วย ให้เด็กเรียนรู้ได้ดี สามารถจดจำเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้นและนานกว่า ช่วยให้เกิดการอยากเรียนรู้มากขึ้น รวมทั้งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถของนักเรียน (ทิศนา แขมณี, 2554, หน้า 151) สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นความสนใจของนักเรียนจากเทคนิคและรูปแบบที่นำเสนอที่หลายช่องทาง ทั้งภาพเคลื่อนไหว แทรกวีดีทัศน์ ที่ช่วยดึงดูดความสนใจทำให้เกิดความคงทนในการจดจำ จัดเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติเองทำให้เรียนรู้การทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ตามคำแนะนำและข้อตกลง นอกจากนี้ยังมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียนและได้รับการเสริมแรงจากข้อมูลป้อนกลับทันทีเปรียบเสมือนกับการได้เรียนรู้จากตัวผู้สอนเอง

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพยสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องสำนวน สุภาษิตและคำพังเพยสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 นี้จะมีส่วนช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนวิชาภาษาไทยได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90
(The 90/90 standard)

2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและคะแนนหลังเรียน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

สมมติฐานของการวิจัย

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90
(The 90/90 standard)

2. คะแนนจากการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนที่มีความพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพยสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ที่ได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2560 ที่สูญเสียการได้ยินระดับ 70 เดซิเบลขึ้นไป จำนวน 10 คน

เนื้อหาในการวิจัย

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยจากหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับหลักภาษาและการใช้ภาษาไทย หน่วยการเรียนรู้ที่ 15 เรื่องคำพังเพยและสุภาษิต ให้ข้อคิดสอนใจ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ระยะเวลาในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ การเรียนจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ตัวแปรตาม คือ คะแนนจากการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพยสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ขั้นตอนการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอทำการวิจัย

1.1 ประสานงานกับครูผู้สอนประจำชั้น และครูผู้สอนรายวิชาภาษาไทย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นคนกลางในการสื่อสารระหว่างผู้วิจัยกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

2. ดำเนินการทดลองกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดชลบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 10 คน

3. การทดลองครั้งนี้ให้นักเรียนใช้คอมพิวเตอร์คนละ 1 เครื่อง ซึ่งก่อนทำการทดลองผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของอุปกรณ์ เช่น เมาส์ เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยอธิบายขั้นตอนและวิธีการเรียนจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้นักเรียนเข้าใจ โดยผ่านล่ามภาษามือแล้วดำเนินการทดลอง

4. ผู้วิจัยให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre - test) จำนวน 20 ข้อ เพื่อวัดความรู้พื้นฐาน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย แล้วทำการบันทึกคะแนนของแต่ละคนไว้

5. นักเรียนเรียนเรื่องสำนวนสุภาษิตและคำพังเพยด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน จำนวน 2 หน่วย คือ สุภาษิตและคำพังเพย โดยใช้เวลาในการเรียน 30 นาที

6. หลังจากที่นักเรียนเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนจบในแต่ละบท ผู้วิจัยจึงให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post - test) จำนวน 20 ข้อ เพื่อวัดความรู้ด้านเนื้อหาหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย แล้วทำการบันทึกคะแนนของแต่ละคนไว้

7. รวบรวมข้อมูลทั้งหมดและวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ 95.00 /100.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่ตั้งไว้ (The 90/90 standard)

2. ผลคะแนนจากการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพ 95.00/100.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน90/90 (The 90/90 standard)ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยได้ เน้นหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการเรียนรู้จากทฤษฎีการเรียนรู้ ดังนี้ ทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike’ s Connectionism Theory) เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus - S) กับการตอบสนอง (Response - R) ซึ่งมีหลายรูปแบบจนกว่าจะพบรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด เรียกการตอบสนองเช่นนี้ว่า การลองผิดลองถูก (Trial and Error) การตอบสนองหลายรูปแบบจะหายไปจนกระทั่งเหลือการตอบสนองเพียงรูปแบบเดียว จากกฎการเรียนรู้ของธอร์นไดค์สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1. กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีถ้าหากผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ 2. กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) การฝึกหัดหรือการได้ลงมือกระทำบ่อยครั้งด้วยความเข้าใจจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่คงทนถาวร แต่หากไม่ได้กระทำบ่อยๆ ซ้ำๆ การเรียนรู้จะไม่คงทนถาวรและอาจจะลืมได้ 3.กฎแห่งการใช้ (Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้นหากมีการนำไปใช้บ่อย ๆ แต่หากไม่มีการนำไปใช้อาจจะลืมได้ 4.กฎแห่งผลที่พึงพอใจ (Law of Effect)

เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากที่จะเรียนรู้ต่อไปแต่หากได้รับผลที่ไม่พึงพอใจ ก็จะทำให้ไม่อยากเรียนรู้ ดังนั้นการการได้รับผลที่พึงพอใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ได้สร้างตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ (ทิศนา แขมมณี, 2554, หน้า 51) ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของ Roblyer and Hall (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 47 - 55) ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้อย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มวางแผนออกแบบ ขั้นที่ 2 เป็นการออกแบบบทเรียนโดยเขียนเป็นผังงาน เพื่อแสดงเรื่องราว (Storyboard) ซึ่งบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนจะมีส่วนประกอบย่อย ดังนี้ 1) ส่วนนำ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) เมนูหน้าหลัก 4) เนื้อหา และ 5) แบบทดสอบ (ณัฐกร สงคราม, 2554, หน้า 29 - 33) นอกจากนั้นภายในบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนประกอบไปด้วยสื่อหลากหลายประเภท เช่น ภาพนิ่ง เสียง ข้อความ ภาพเคลื่อนไหว วิดิโอ สีสันและเสียงประกอบ เป็นต้น ซึ่งสื่อเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ทำให้เกิดความสนุกและอยากติดตามเนื้อหาจนจบบทเรียน รวมทั้งช่วยให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อได้โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2542, หน้า 18) ให้ความหมายว่า คอมพิวเตอร์ช่วยสอน หมายถึง สื่อการเรียนการสอนทางคอมพิวเตอร์ในการนำเสนอสื่อประสม อันได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง กราฟิก แผนภูมิ กราฟ ภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์และเสียง เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาบทเรียนหรือองค์ความรู้ในลักษณะที่ใกล้เคียงกับการสอนจริงในห้องเรียนมากที่สุด และขั้นที่ 3 การทดลองการสร้างโปรแกรมบทเรียน ซึ่งมีการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ มีการนำไปทดลอง

ใช้ และนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไข บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนการหาค่าประสิทธิภาพของสื่อ ผู้วิจัยดำเนินตามแนวคิดของ

มนตรี แย้มกสิกร (2550, หน้า 10) กล่าวว่า 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรู้หลังจากเรียนด้วยบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง ส่วน 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่สามารถทำแบบทดสอบโดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ จากการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ผู้วิจัยได้นำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปทดลองใช้จริงกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดชลบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ที่สูญเสียการได้ยินระดับ 70 เดซิเบลขึ้นไป จำนวน 10 คน พบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพ 95.00/100.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ทรัพย์วัฒนไพศาล (2554) การศึกษาผลการใช้บทเรียนมัลติมีเดีย เรื่อง คำศัพท์ภาษามือไทยโดยการเล่านิทาน ที่มีผลต่อทักษะการใช้ภาษามือของนักศึกษาล่ามภาษามือ วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา มีการหาประสิทธิภาพของบทเรียนมัลติมีเดียการทดสอบทักษะการใช้ภาษามือและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดียที่พัฒนาขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่าบทเรียนมัลติมีเดียมีประสิทธิภาพเท่ากับ 74.89/76.32 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะการใช้ภาษามือหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นที่มีต่อบทเรียนมัลติมีเดียอยู่ในระดับดีจึงทำให้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตต์ ทองสีอ่อน (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการออกแบบเพื่อหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาการจัดดอกไม้ เรื่อง การจัดดอกไม้แบบตะวันตกสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 13 คน ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาการจัดดอกไม้ เรื่องการจัดดอกไม้แบบตะวันตก สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 88.71/82.84 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและคะแนนหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการเรียนรู้จากการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องสำนวนสุภาษิตและคำพังเพยสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย ที่สร้างขึ้นนั้นได้พัฒนาอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ซึ่งนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาทางด้านการสื่อสารกับบุคคลทั่วไป เนื่องจากหูไม่ได้ยินจะทำให้มีปัญหาด้านภาษาพูด โดยต้องใช้ภาษามือในการสื่อสารแทน ทำให้เด็กที่มีความบกร่องทางการได้ยินมีข้อจำกัดทางด้านภาษา ทั้งการรู้คำศัพท์ การเรียงคำในการเขียนหนังสือที่ผิดหลักไวยากรณ์ การไม่เข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน จากข้อจำกัดดังกล่าว ย่อมส่งผลถึงการเรียนรู้ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเด็กปกติ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้เรียน (Deaf culture) เป็นอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาและการให้บริการการศึกษาโดยให้เป็นไปตามที่เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนิยม (ค่านิยม) ย่อมเป็นวิธีที่ดี เพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดความสบายใจ อยากเรียนรู้ตามแนวทางและวิธีที่เขาคิดและต้องการ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินต้องจึงอาศัยภาษามือเป็นหลัก และใช้ครูผู้สอนที่เป็นบุคคลที่บกพร่องทางการได้ยินเป็นครูผู้สอนโดยตรง หากครูผู้สอนเป็นครูหูปกติจะมีบริการล่ามภาษามือ (Inter preter) ด้วยทุกครั้ง วิธีดังกล่าว ทำให้เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีความสุขในชั้นเรียนเพราะเข้าใจในวิชาที่เรียน (สถาพร สาธุการ, 2550, หน้า 45) ซึ่งภายในบทเรียนคอมพิวเตอร์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นมีสื่อวิดิโอภาษามือเพื่อสื่อสารให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น การเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนั้นจัดว่าเป็นสื่อที่มีความเหมาะสมกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้ดี

ช่วยให้นักเรียนมีความสนุกสนาน และมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน ตลอดจนมีผลสมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มนัสนันท์ พิมพินิจ (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาสำหรับนักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยินชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน โดยผลการวิจัยพบว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง วันสำคัญทางพระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพ 84.0/86.79 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ผลสัมฤทธิ์หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า t เท่ากับ 11.32 และนักศึกษามีความพอใจต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยควรมีความรู้ในการนำเอาทฤษฎีทางการเรียนรู้มาใช้ในการออกแบบบทเรียน สามารถวิเคราะห์เนื้อหา ที่สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ก่อนนำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปใช้ ครูผู้สอนควรฝึกทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความพร้อมในการใช้งานที่เหมาะสม

3. การทดสอบเพื่อหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพย สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับนักเรียน ควรอยู่ในช่วงที่นักเรียนมีความพร้อมที่สุด จะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ควรมีวีดิทัศน์บรรยายภาษามือ เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. ควรพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ในลักษณะระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. **ความรู้เกี่ยวกับมัลติมีเดียเพื่อการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2552.

กฤษณา เลิศสุขประเสริฐ. **หูพิการแต่กำเนิด การวิจัยและการฟื้นฟูสมรรถภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ภาควิชาโสต ศอ นาสิกวิทยา คณะแพทย์ศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. **การพัฒนาคอร์สแวร์และบทเรียนเครือข่าย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

ณัฐกร สงคราม. **การออกแบบและพัฒนามัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. **คอมพิวเตอร์ช่วยสอน.** กรุงเทพฯ: วงกมลไพรดักชั่น, 2542.

ทิศนา แขมมณี. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ปิยธิดา สังฆะโณ. **การพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปการ์ตูน เรื่อง สำนวนสุภาษิตและคำพังเพยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมหาวชิราวุธ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

ผดุง อารยะวิญญู. **การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รำไทยเพรสจำกัด, 2542.

มนตรี แย้มกสิกร. "เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/E2," **วารสารศึกษาศาสตร์.** *19*, 1(ตุลาคม 2550 - มกราคม 2560): 10.

มนัสนันท์ พิมพินิจ. **การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง วันสำคัญทางพุทธศาสนาสำหรับนักศึกษาที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

มานะ ประทีปพรศักดิ์. **การพัฒนาชุดบทเรียนมัลติมีเดียเพื่อสอนคนหูหนวก เรื่อง พุทธประวัติ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549.

รักษ์สิริ แพงป้อง. **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับกระบวนการดำรงชีวิต ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีความบกพร่องระดับหูหนวก จากการสอนแบบ POSSE ร่วมกับสื่อวิดีทัศน์.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

ราตรี ปิตาวรานนท์. **การศึกษาเปรียบเทียบพัฒนาการทางภาษาด้านการเขียนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525.

ศศิธร ทรัพย์วัฒนไพศาล. **การศึกษาผลการใช้บทเรียนมัลติมีเดีย เรื่อง คำศัพท์ภาษามือไทยโดยการเล่านิทานที่มีผลต่อทักษะการใช้ภาษามือของนักศึกษาล่ามภาษามือ วิทยาลัยราชสุดามหาวิทยาลัยมหิดล.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

สถาพร สาธุการ. **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาหูหนวกในระดับอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

สมพร วชิรวัชรินทร์, อุทัยวรรณ หวังไมตรี และสัญญา จันทร์เหนือ. **คู่สร้างภาษาไทยและหลักการใช้ภาษา ม.2.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรเจริญทัศ อจท. จำกัด, 2544.

สวิตตา ทองเยื้อน. **การศึกษาความสามารถของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยวิธีการสอนแบบสองภาษาร่วมกับการจัดประสบการณ์ตามแนวโอฮิวแมนนีส.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

สุจิตต์ ทองสีอ่อน.**การออกแบบและหาประสิทธิภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สำหรับนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน วิชาการจัดดอกไม้ เรื่องการจัดดอกไม้แบบตะวันตก.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2552.

กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

Strategies Skills for Developing 21st Century Skills for Principals Under The Office of Loei Primary Education Service Area

ก้องนเรนทร์ พลชา [1]
พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ [2]
สมคิด สร้อยน้ำ [3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 4) เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร ตำรา และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน ใช้สถิติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค $PNI_{Modified}$ ระยะที่ 3 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารโดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ จัดกลุ่มความต้องการจำเป็นโดยพิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ การทำ TOWS Matrix กำหนดร่างกลยุทธ์และตรวจสอบร่างกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน โดยใช้ความถี่ ร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 4 การประเมินกลยุทธ์ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเลยกลุ่มตัวอย่าง 203 คน ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาผลงานดีเด่นในเขตตรวจราชการที่ 10 จากจังหวัดอุดรธานี เลย หนองบัวลำภู บึงกาฬ หนองคาย จังหวัดละ 5 คน รวมจำนวน 25 คน และประเมินกลยุทธ์ในขั้นตอนสุดท้ายโดยดำเนินการประชุมผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการประเมิน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี ทักษะหลัก 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) ทักษะด้านการคิด 4) ทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และ 5) ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น และทักษะย่อย 11 ทักษะ ได้แก่ 1)ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ 2)ทักษะด้านการกำหนดแผนกลยุทธ์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ทักษะด้านการสื่อสาร 5) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 6) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 7)ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม 8) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน 9) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม 10) ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง และ 11) ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[2] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[3] อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2. สภาพปัจจุบันของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย อยู่ในระดับมากที่สุด

3. กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย มี 5 กลยุทธ์หลัก 24 กลยุทธ์รอง 73 แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม โดยมีกลยุทธ์หลักประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะการใช้และการสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2) การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์การในศตวรรษที่ 21 3) การเสริมสร้างทักษะด้านการคิดในศตวรรษที่ 21 4) การส่งเสริมทักษะด้านสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม 5) การส่งเสริมทักษะด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น

4. การประเมินกลยุทธ์ 1)ผลการประเมินกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2)ผลการประเมินแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3)การประเมินกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ ใน 4 ด้านคือด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้องมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้าน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนา, ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the 21st century skills for principals. 2) To study the current state, problems and guidelines for the 21st century skills for principals. 3) To construct the strategies to develop the 21st century skills for principals. 4) To evaluate the development strategies for the 21st century skills for principals. The study used a mixed methodology education consisting of 4 phases. Phase 1: study the 21st century skills for principals from document, textbooks and theories as well as structured interviews with 9 experts were undertaken. Phase 2: study the current state, problems and guidelines for the 21st century skills for principals by 203 principals with questionnaires and sort order with PNI technique. Phase 3: construct the strategies to develop the 21st century skills for principals with SWOT technique and check by 9 experts. Phase 4: evaluate the development strategies for the 21st century skills for principals by 203 principals with questionnaires and evaluate guidelines for the 21st century skills for principals by 25 principals under the 10th Cluster and all check by 9 expert's group meeting.

The results of this research were as follows:

1. There are 5 main the 21st century skills; management skill, technology and communication skill, thinking skill, participation and teamwork skill and self-development and others skill. There are 11 sub-main the 21st century skills; new organization management skill,

strategic planning skill, use of information technology skill, communication skill, creative thinking skill, conceptual thinking skill, collaboration and participation skill, team building skill, team working skill, self-development skill and human resources development skill.

2. The current state and guidelines of the 21st century skills for principals were at the high level and the highest level respectively.

3. The strategies to develop the 21st century skills for principals are 5 main strategies, 24 sub-main strategies and 73 guidelines. The 5 main strategies are skills development of use and creation of information and communication technologies, development of organizational management skills for the 21st century, the 21st century thinking skills building, promoting collaborative and participatory skills and promotion of self-development skills and others.

4. Evaluation of strategies 1) Results of the evaluation of key strategies and secondary strategies the results showed that Mean and standard deviation, opinions about the feasibility examination for implementation there is an overall average in the level of approval. 2) Evaluation results, guidelines / methods / activities Found that the mean and standard deviation there is an overall average in the level of approval. 3) Assessment of 5 strategies in 4 areas: benefits Possibility In terms of appropriateness and accuracy, the level of opinion is at the agreed level.

Keywords: Development strategy, Skills for principals. The 21st century

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 เน้นความรู้ ทักษะ แนวคิด วิเคราะห์เป็น มีจินตนาการ และเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ได้ดี ปรับตัวได้ แก้ปัญหาเก่ง การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รับผิดชอบ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น มีความสามารถในการทำงาน แก้ไขปัญหา และแข่งขันทางเศรษฐกิจได้มากขึ้น มุ่งผลิตคนที่มีความรู้ทักษะจำนวนหนึ่งไปทำงานในโรงงานและหน่วยธุรกิจในระบบเศรษฐกิจทุนนิยมอุตสาหกรรมแบบศตวรรษที่ผ่านมาเป็นเรื่องล้าสมัย ประเทศที่ไม่สามารถปฏิรูปการจัดการศึกษาของตนให้ก้าวตามทันได้ จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังตกต่ำลง ประชากรจะตกงานเพิ่มขึ้น ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาในเชิงโครงสร้างทั้งระบบอย่างเข้าใจสภาพปัญหา เป้าหมาย แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เห็นการณ์ไกล เพื่อประโยชน์คนส่วนใหญ่ (วิทยากร เชียงกูล: 7)

บทบาท ภาระหน้าที่และงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติย่อมมีงานทุกอย่างที่เหมือนกันทั้งสิ้น โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่นๆนั้นเป็นงานสนับสนุน ผู้บริหารที่ไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ จึงไม่สามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จากการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยสำนักทดสอบทางการศึกษาซึ่งได้จัดการมีการทดสอบคุณภาพของผู้เรียนและในส่วนของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยมีการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ความสามารถและสมรรถนะด้านต่างๆ ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สมควรที่จะได้รับการแก้ไขให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย :1)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาสถานศึกษา สู่เป้าหมายแห่งคุณภาพและได้มาตรฐาน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

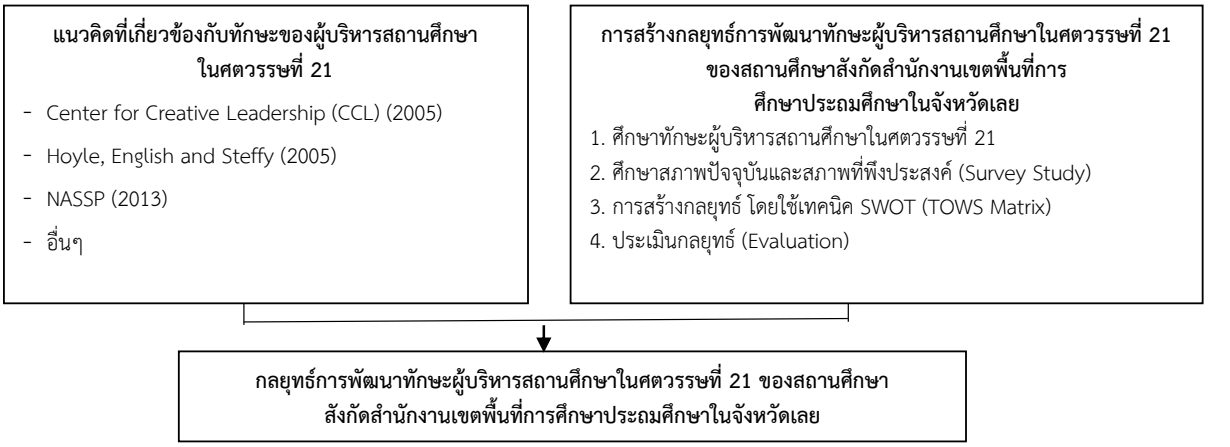
1. เพื่อศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย
3. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย
4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง 203 คน

ขอบเขตพื้นที่ศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การสังเคราะห์เอกสาร(Document Analysis)และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-Structure Interview)กับผู้เชี่ยวชาญ 9 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน ใช้สถิติและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ เทคนิค $PNI_{Modified}$

ระยะที่ 3 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย มีการดำเนินการแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) 2) จัดกลุ่มความต้องการจำเป็นโดยพิจารณาค่า $PNI_{Modifide}$ 3) ทำ TOWS Matrix ในการกำหนดร่างกลยุทธ์ และ 4) ตรวจสอบร่างกลยุทธ์ใช้แบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ใช้ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดย 1) ประเมินกลยุทธ์หลักจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน 2) ประเมินกลยุทธ์รอง และแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม จากผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่นในเขตตรวจราชการที่ 10 จำนวน 25 คน และ 3) ประเมินกลยุทธ์โดยใช้แบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง จากผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลยในครั้งนี้ พบว่า

1. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ทักษะหลัก และ 11 ทักษะย่อย คือ

1.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ (Organization Management Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ (Modern Organization Skills) 2) ทักษะด้านการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Skills)

1.2 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology and Communication Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology Skills) 2) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills)

1.3 ทักษะด้านการคิด (Thinking Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Skills) 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

1.4 ทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Team Building And Collaboration Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม (Collaboration Skills) 2) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)

1.5 ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Self and Personal Developing Skills) ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Developing Skills) 2) ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร (Personal Development Skills)

2. สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผลการศึกษาค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ของความต้องการจำเป็นของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย พบว่าโดยภาพรวม ($PNI_{Modified}$ = 0.17) และเรียงลำดับรายด้านตามความสำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($PNI_{Modified}$ = 0.19) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ ($PNI_{Modified}$ = 0.18) ทักษะด้านการคิด ($PNI_{Modified}$ = 0.17) ทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified}$ = 0.15) และทักษะด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ($PNI_{Modified}$ = 0.14)

3. ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 24 กลยุทธ์รอง และ 73 แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม

4. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

4.1 ผลการการประเมินกลยุทธ์ จากผู้บริหารสถานศึกษา 203 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ทั้งด้านกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกกลยุทธ์

4.2 ผลการประเมินแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม ของกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลยจากผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมและรายกลยุทธ์อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมและตอบแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

4.3.1) ผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คนโดยการแสดงความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น ในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ของกลยุทธ์ในการนำปฏิบัติจริง พบว่า มีความถูกต้องสมบูรณ์และเหมาะสม สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกด้าน

4.3.2 ผลการประเมินประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของกลยุทธ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความคิดเห็นของกลยุทธ์โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการสังเคราะห์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า มี 5 ทักษะ ดังนี้

1.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ (Organization Management Skills) จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ (Modern Organization Skills) 2) ทักษะด้านการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Skills) ซึ่ง**ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่**สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoyle, English and Steffy, (2005: 1-162) ที่กล่าวว่าทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือทักษะในการจัดการองค์การ **และทักษะด้านการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Skills) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ** Williams,(2007: 19) กล่าวว่ากลยุทธ์การจัดการ(Strategic Skills)เป็นทักษะสำคัญของผู้บริหาร

1.2 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology and Communication Skills) จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology Skills) 2) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills)ซึ่ง**ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**สอดคล้องกับแนวคิดของ Wilson(2013: 1) ที่ให้ทัศนะว่า สังคมใหม่ต้องการภาวะผู้นำแบบใหม่ ผู้บริหารต้องมีหลายทักษะแต่ทักษะที่จำเป็นด้านหนึ่งก็คือผู้บริหารจะต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยี การใช้ ICT อย่างแพร่หลายเป็น และทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550: 9) กล่าวว่า ผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่งแล้วยังต้องมีทักษะการสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทักษะด้านการคิด (Thinking Skills) จากการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการคิด ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Skills) 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ซึ่ง**ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์**สอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson, (2012: 1) ได้เขียนบทความออนไลน์ เรื่อง “Crawling Out-of-the-Box: 5 New Skills for 21st Century School Leaders” กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่จะเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 **และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)** สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชรา เล่าเรียนดี (2554: 61) ที่กล่าวว่า ความคิดรวบยอดว่าหมายถึงคำจำกัดความความหมายหรือแนวคิดที่แสดงถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะร่วมของวัตถุสิ่งของเหตุการณ์ ดังนั้นคนที่มีทักษะในการสร้างความคิดรวบยอดก็จะสามารถสร้างคำพูด ที่เป็นนามธรรมมาเป็นรูปธรรมสามารถทำให้สิ่งที่เป็นนำมาทำเป็นสิ่งที่ชัดเจนเข้าใจง่ายได้

1.4 ทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Team Building and Collaboration Skills) จากการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยทักษะย่อย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม (Collaboration Skills) 2) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) ซึ่ง**ทักษะด้านการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม** สอดคล้องกับแนวคิดของHoyle, English and Steffy, (2005: 1-162) ในการทำงานใดๆ ผู้บริหารจะต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ และการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาและตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายต่างๆ **ทักษะด้านการสร้างทีมงาน (Team Building Skills)** สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552: 6) ได้กล่าวว่า “งานที่ว่ายาก ก็จะสามารถสำเร็จได้ง่ายๆ ด้วยความสามัคคี” การทำงานร่วมกันของกลุ่มคน โดยการสร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้เกิดความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อทำให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน **และทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)** สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Association of Secondary School Principals, 2013: 9) สรุปว่า ทักษะหลักในศตวรรษที่ 21 (21st Century Principal Skills) ประกอบด้วย ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การแสวงหาและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม

1.5 ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Self-Developing and Others Skills) จากการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยทักษะย่อย 2 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Developing Skills) 2) ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร (Personal Development Skills) ซึ่ง**ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Developing Skills)** สอดคล้องกับแนวคิดของ Brunson, (2008: 1) กล่าวถึง ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า หากต้องการความผูกพันจากคนอื่น ผู้นำจะต้องพัฒนาตนเอง (Self) เพื่อประโยชน์ของคนอื่น **และทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร (Personal Development Skills)** สอดคล้องกับ

แนวคิดของ สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553: 11) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others-DEV) คือ ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่น

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด มีการสื่อสารเพื่อการสร้างความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อนำมาใช้กำหนดกลยุทธ์และภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด กำหนดแผนปฏิบัติการที่นำไปสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ นิเทศ ดูแล กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการจนบังเกิดผลอย่างแท้จริงตามเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 130) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทักษะทางการบริหารเพื่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทที่กำหนดให้บรรลุผล แต่ลำดับความสำคัญและความเกี่ยวข้องของทักษะที่ใช้มากน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย (2559: 24) กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย พ.ศ.2560 – 2564 ที่มีเป้าประสงค์ ชัดเจน ซึ่งสอดคล้อง กับสมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556: 6) ว่า ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

3. การสร้างกลยุทธ์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ที่เหมาะสมประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 24 กลยุทธ์รอง เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการใช้และการสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์รอง คือ 1) เสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์โดยการยึดหลักความเป็นสากล 2) เสริมสร้างทักษะการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่เป็นสื่อสมัยใหม่เชิงสร้างสรรค์ 3) เร่งพัฒนาทักษะการสร้างฐานข้อมูล เพื่อการเป็นแหล่งเรียนรู้สมัยใหม่ 4) เร่งพัฒนาการทักษะการสร้างสื่อสังคมออนไลน์เพื่อช่วยในการจัดการศึกษา 5) เร่งพัฒนาการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 123) โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย คือ 1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ 2) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนทางไกลในระบบต่างๆ อาทิ DLIT, DLTV, ETV 3) ดำเนินการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งสถานีโทรทัศน์ และการผลิตรายการเพื่อการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 5) ขยายเครือข่ายบริการอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงครอบคลุมทุกพื้นที่ เพียงพอกับผู้เรียน(ความเร็วขั้นต่ำ30 Mbps ใน 5 ปีแรกและ 100 Mbpsภายใน20 ปี)

3.2 กลยุทธ์การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์การในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์รอง คือ 1) ส่งเสริมการบริหารองค์การเพื่อความสำเร็จในอนาคต 2) ส่งเสริมการ

บริหารจัดการข้อมูลเพื่อรองรับการจัดการองค์การสมัยใหม่ 3) เสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรมให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ 4) เสริมสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 5) พัฒนากระบวนการนิเทศภายในเชิงระบบ 6) เร่งพัฒนากระบวนการสร้างนวัตกรรมด้านการนิเทศและกำกับติดตาม 7) พัฒนาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิด เสน่ห์ จุ้ยโต (2552: 57)ซึ่งกล่าวว่า การจัดการองค์การ (Organizing)กลยุทธ์ที่จะพัฒนาทักษะผู้บริหารด้านการบริหารจัดการองค์การต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลาย และทุกกลยุทธ์จะต้องบริหารจัดการองค์การ ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

3.3 กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะด้านการคิดในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง คือ 1) ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงระบบเพื่อการบริหาร 2) ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารและการมอบหมายงาน 3) พัฒนาความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2560: 139-141) กล่าวถึง ทักษะการสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม เป็นทักษะที่ต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการจินตนาการและความสามารถจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์บูรณาการตั้งสมมติฐานในการทำงานและพยายามออกแบบหรือจำลองความคิดหรือ (ร่าง) นวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วก็คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางการบริหารให้ออกมาเป็นภาพที่ชัดเจน แล้วใช้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การ พัฒนาบุคลากรและบูรณาการเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3.4 กลยุทธ์การส่งเสริมทักษะด้านสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์รอง คือ 1) ส่งเสริมกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ส่งเสริมภาวะผู้นำทีมงาน 3) เสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น 4) พัฒนาทักษะการสร้างแรงจูงใจเพื่อการทำงานเป็นทีม 5) พัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Allyn and Bacon, (2010: 9-11) กล่าวว่า ทักษะและคุณลักษณะสำหรับผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี คือ การร่วมมือ (Collaboration) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะดึงดูดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกรายในการสร้างชุมชนที่ให้ความสำคัญอย่างเอาใจใส่ พูดคุยและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงบวกพวกเขาสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

3.5 กลยุทธ์การส่งเสริมทักษะด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์รอง คือ 1) ส่งเสริมสร้างความเป็นนักบริหารมืออาชีพ 2) เสริมสร้างองค์การสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) พัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา 4) เร่งสร้างขีดความสามารถ ให้สอดรับกับทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อเสนอของศูนย์ความเป็นผู้นำด้านการสร้างสรรค์ (Center for Creative Leadership 2005: 1 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2557: 55) ที่เสนอว่า การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการนำหรือบริหารพนักงานจะมีความสามารถในการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานการพัฒนาศักยภาพของตน และมุ่งเน้นที่จะให้โอกาสพนักงานระดับล่าง (ที่เหมาะสมกับเรื่อง) ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจ และชอบที่จะพัฒนาทักษะของตนอยู่ตลอดเวลา

4. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

4.1 ผลการประเมินกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเลย ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเลยบริหารสถานศึกษาโดยใช้ทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 150) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย นวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการการเรียนรู้ที่บูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM Education) พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และพัฒนาครูผู้สอนอาชีพที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

4.2 ผลการประเมินแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม ของกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลยพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 167) บทบาทของหน่วยงานระดับต่างๆ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4 สู่การปฏิบัติ ในระดับส่วนภูมิภาค หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานศึกษาธิการภาค/สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาและเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสม สำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย 2) พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการระดับสถานศึกษา หน่วยงานภูมิภาค และหน่วยงานส่วนกลาง 3) ส่งเสริมให้สถานศึกษาในพื้นที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบันทึกและจัดกระทำข้อมูลสารสนเทศสำหรับสถานศึกษา 4) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา 5) ดำเนินการในภารกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมและตอบแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

4.3.1 ผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน มีความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย ในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในการนำปฏิบัติจริง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คนมีความคิดเห็นสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำกลยุทธ์มีวิธีการและขั้นตอน จัดทำที่ถูกต้องตามหลักการจัดทำกลยุทธ์และประเภทของกลยุทธ์ สอดคล้อง กับ ทินกร ทองคำ (2561:143-146) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ผลการศึกษาได้กลยุทธ์ในการบริหาร 4 กลยุทธ์ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์การแตกตัว กลยุทธ์การพลิกตัว กลยุทธ์การป้องกันตัว

4.3.2 ผลการประเมินกลยุทธ์โดยใช้แบบประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้องในการนำไปปฏิบัติจริงในแต่ละกลยุทธ์ พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ทินกร ทองคำ (2561:147-151) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ผลการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย มี 5 กลยุทธ์หลัก 24 กลยุทธ์รอง 73 แนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรศึกษากลยุทธ์จากการวิจัย เพื่อปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระหว่างสถานศึกษาที่มีความพร้อมแตกต่างกัน เช่น ด้านสภาพภูมิประเทศ ขนาดสถานศึกษา หรือสถานศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองกับสถานศึกษาที่อยู่ในต่างจังหวัด เพื่อสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ได้หลากหลายมากขึ้นตามบริบทและพื้นที่

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับทุนสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีการศึกษา 2560

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.** กรุงเทพฯ:บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2557.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. **ทักษะผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: จี. พี ไซเบอร์พริ้นท์, 2550.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. **การพัฒนา 10 ความสามารถหลัก เพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน.**กรุงเทพฯ: ติ๊งค์ เบยอน, 2552.

ทินกร ทองคำ. **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2561.

วัชรา เล่าเรียนดี. **รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด.** พิมพ์ครั้งที่ 7. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

วิทยากร เชียงกูล. **สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558:จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21ได้อย่างไร.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2559.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”. **วารสารบัณฑิตศึกษา** มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2556.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**.กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย. **แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเลย พ.ศ.2560 – 2564.** เลย: สำรวยก๊อบปี้บ้านใหม่,2559.

สุกัญญา แช่มช้อย. **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิตอล.** พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2560.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.**กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น, 2548.

เสน่ห์ จุ้ยโต. **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.

Allyn & Bacon. **LEADERSHIP FOR SOCIAL JUSTICE Making Revolutions in Education.** Catherine Marshall, Maricela Oliva: Printed in the United States of America, 2010.

Brunson,J.. **21 st Century leadership skills – defined.** (Online)2008(Retrieved May 17,2017) From http://buildingconfidentleaders.com/tag/21st-century-leadership-skills.

Hoyle, R., English, W., & Steffy, E. **Skill for Successful 21st Century School Leader.** Lanham, MD: The Rowman & Littlefield Publishing Group, Inc, 2005.

National Association of Secondary School Principals (NASSP). Breaking Ranks: **10 SkillsForSuccessful School Leaders**. 4th ed. Reston, VA: 1904Association Drive, 2013.

Robinson, J.CrawlingOutoftheBox:5NewSkillsfor21stCenturySchoolLeaders**.** (Online) 2012 (RetrievedSeptember20,2016)fromhttp://the21stcenturyprincipal.blogspot.com/2012/12/crawling-out-of-box-5-new-skills-for.html.

Williams, Chuck. **Management**. 4th ed. Mason OH: Thomson South-Western, 2007.

Wilson, lll, E.J. **Leadership in the digital age.** (Online) 2013 (Retrieved December 24, 2016) From http://www.cidcm.umd.edu/leadership/Leadership in the Digital Age.pdf

การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

THE DEVELOPMENT OF COMPUTER ASSISTED INSTRUCTION LESSON FOR MATHEMATICS SUBJECT STAND ON MULTIPLICATION FOR PRATHOMSUKSA 6 STUDENTS

กุสุมา นิเทศ[1]
วีระพันธ์ พานิชย์[2]
ธนะวัฒน์ วรรณประภา[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80 2) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางพัฒนาการเรียนรู้ของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 3) เพื่อศึกษาความพึงใจของผู้เรียนที่เรียนโดยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดไทรทอง จังหวัดตราด จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลการวิจัยพบว่า

1) วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/ 80 = 80.00/ 87.75 2) การศึกษาความก้าวหน้าทางพัฒนาการการเรียนรู้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังจากการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.7677 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับ มากที่สุด

คำสำคัญ: บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน, ชนิดของคำ, วิชาภาษาไทย

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
[2] อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
[3] อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purpose of this research was to develop computer assisted instruction in Mathematics subject on Multiplication for prathomsuksa 6 to meet the 80/ 80 standard, to compare test scores of who were before and after learn with the developed computer assisted instruction. The population consisted of 30 students in prathomsuksa 6 at Watsaithong School Trad Province. The research instruments were a computer assisted instruction in Mathematics subject on Multiplication and Learning achievement test, and Satisfactions a Questionnaire.

The results were that the efficiency of the developed computer assisted instruction in Mathematics subject on Multiply for prathomsuksa 6 have the 80/ 80 standard were at 80.00/ 87.75 according to the criteria set, Study of progress in developing computer-assisted instruction. After the use of computer-assisted instruction, the learners had more advanced learning progress, with the efficiency index of 0.7677, according to the hypothesis

Keywords: Computer assisted instruction, Multiplication, Mathemetics Subject

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ทำให้มนุษย์มี ความคิดสร้างสรรค์คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบมีแบบแผนสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือ สถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบช่วยให้คาดการณ์วางแผนแก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (อรุณี ปินคำ, 2559: 36) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มุ่งให้เยาวชนทุกคนได้เรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องตามศักยภาพและกำหนด สาระหลักที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ดังนี้ สาระที่ 1 จำนวนและการดำเนินการ สาระที่ 2 การวัด สาระที่ 3 เรขาคณิต สาระที่ 4 พีชคณิต สาระที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและความน่าจะเป็น และสาระที่ 6 ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งมีทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่สำคัญ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้เหตุผล การสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551:15)

การจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมส่วนใหญ่เป็นการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการบรรยาย ยกตัวอย่าง และให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัด ไม่ได้เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนเกิดความคิด ความเข้าใจจากกิจกรรม ประสบการณ์ และจากของจริงหรือสื่ออื่นๆ ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดคุณภาพของผู้เรียนไว้ว่า ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระคณิตศาสตร์ มีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ มีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ ตระหนักในคุณค่าของคณิตศาสตร์ และสามารถนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนสามารถนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ สิ่งต่างๆ และเป็นพื้นฐานในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จากการที่ผู้วิจัยได้จัดการเรียนการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ทำให้มนุษย์มี ความคิดสร้างสรรค์คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบมีแบบแผนสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือ สถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วน

รอบคอบช่วยให้คาดการณ์วางแผนแก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (อรุณี ปินคำ, 2559) นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือใน การศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและ ศาสตร์อื่น ๆ ดังนั้น คณิตศาสตร์จึงเป็นศาสตร์ ที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นและสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2551)กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มุ่งให้เยาวชนทุกคนได้เรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องตามศักยภาพและกำหนด สาระหลักที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ดังนี้ สาระที่ 1 จำนวนและการดำเนินการ สาระที่ 2 การวัด สาระที่ 3 เรขาคณิต สาระที่ 4 พีชคณิต สาระที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและความน่าจะเป็น และสาระที่ 6 ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งมีทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่สำคัญ คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้เหตุผล การสื่อสาร การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพนั้นจะต้องให้มีความสมดุลระหว่างสาระด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การทำงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบวินัย มีความรอบคอบ มีความรับผิดชอบ มีวิจารณญาณ มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งตระหนักในคุณค่าและเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ ส่วนการวัดและประเมินผลด้านทักษะกระบวนการ สามารถประเมินระหว่างการเรียนการสอน หรือประเมินไปพร้อมกับการประเมิน ด้านความรู้

จากการศึกษาหลักการทฤษฎีผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดไทรทอง ซึ่งบทเรียนคอมพิวเตอร์ที่สร้างขึ้นนั้นประกอบด้วยตัวอักษร ภาพกราฟิก วีดีทัศน์ประกอบเสียงบรรยายและเสียงดนตรีมาใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และใช้การนำเสนออย่างมีขั้นตอนทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิสัมพันธ์กับคอมพิวเตอร์ได้และสามารถรู้ผลการเรียนรู้ของตนได้ทันที มีการเสริมแรงซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในวิชาคณิตศาสตร์มากยิ่งขึ้น เป็นการเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80

2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางพัฒนาการเรียนรู้ของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องการคูณสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. เพื่อศึกษาความพึงใจของผู้เรียนที่เรียนโดยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ขอบเขตการวิจัย

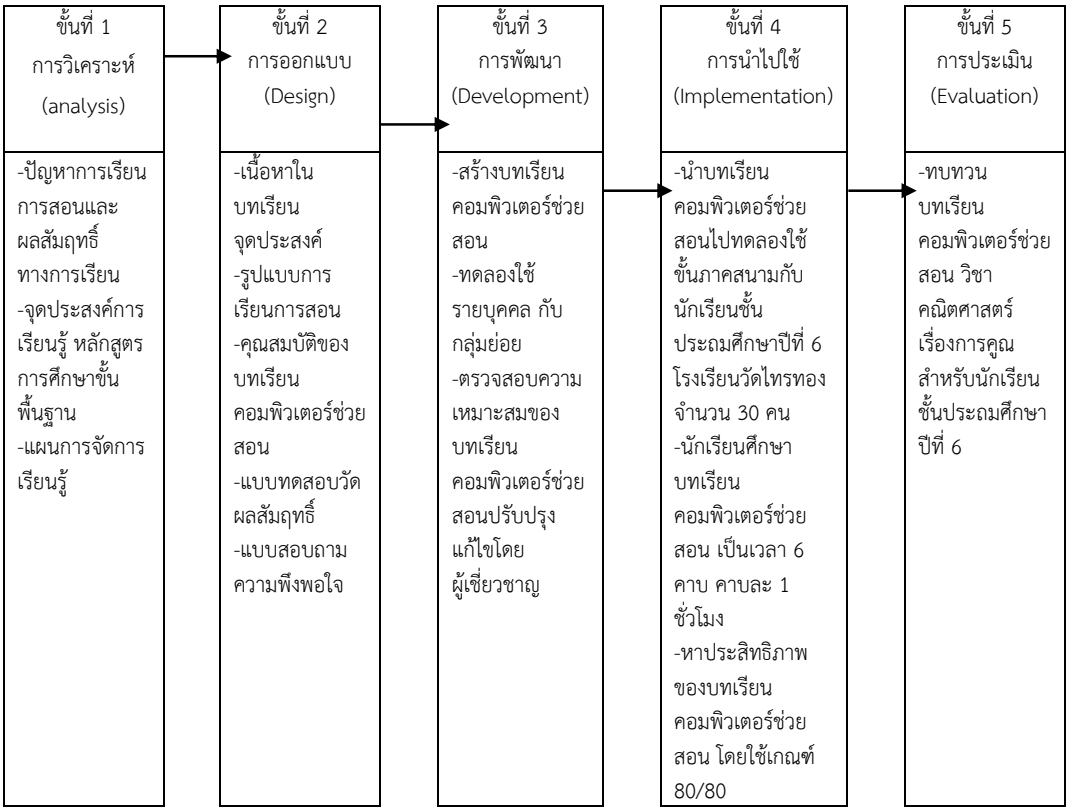
ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดไทรทอง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1.การเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ 2.ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 3.ความก้าวหน้าทางทางพัฒนาการเรียนรู้การของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชา

คณิตศาสตร์เรื่อง การคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงขึ้น 4.ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดไทรทอง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6, แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบวัดความพึงพอใจ

ขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ ADDIE Model ซึ่งมีลำดับขั้นการดำเนินการดังนี้ 1) ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) วิเคราะห์ ปัญหาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, เนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แผนการจัดการเรียนรู้ 2) ขั้นการออกแบบ (Design) กำหนด เนื้อหาในบทเรียน, จุดประสงค์, รูปแบบการเรียนการสอน, คุณสมบัติของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน, แบบทดสอบ, ลักษณะแบบสอบถามความพึงพอใจ 3) ขั้นการพัฒนา (Development) สร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สร้างแบบประเมินคุณภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน, นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข, นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง ให้บทเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการประเมินบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนอยู่ในระดับดี 4) ขั้นการนำไปใช้

(Implementation) นำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองกับผู้เรียน เพื่อดำเนินการหาประสิทธิภาพให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/ 80 5) ขั้นการประเมิน (Evaluation) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80 จากประชากร จำนวน 30 คน ได้ผลดังแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

	จำนวนผู้เรียน	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย
คะแนนระหว่างเรียน	30	40	960	32.00	80.00
คะแนนหลังเรียน	30	40	1,053	35.10	87.75

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.00/ 87.75ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80

ผลการศึกษาดัชนีประสิทธิผลอัตราความก้าวหน้าของการเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางพัฒนาการการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผลของความก้าวหน้าทางพัฒนาการการเรียนรู้

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	$\bar{X}$	E.I.	คิดเป็นร้อยละ
ก่อนเรียน	30	40	567	18.90	0.7677	76.77
หลังเรียน	30	40	1053	35.10		

จากตาราง 2 พบว่า การวิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผลของความก้าวหน้าทางพัฒนาการการเรียนรู้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเท่ากับ 0.7677 แสดงว่าหลังจากใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางพัฒนาการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ76.77

ผลการวัดระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนหลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่พัฒนาขึ้น เมื่อครบทุกหน่วยแล้วผู้วิจัยได้ทำการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ ดังผลการประเมินในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจ

ข้อ	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
1	อธิบายเนื้อหาเข้าใจง่าย	4.57	มากที่สุด	8
2	เนื้อหาสอดคล้องกับบทเรียน	4.3	มาก	13
3	ภาพสอดคล้องกับบทเรียน	4.43	มาก	10
4	คำอธิบายเครื่องมือชัดเจน	4.57	มากที่สุด	8
5	ตัวอย่างการใช้เครื่องมือชัดเจน	4.33	มาก	11
6	รูปสวยงาม	4.8	มากที่สุด	3
7	การนำเสนอต่อเนื่อง	4.67	มากที่สุด	6
8	ความชัดเจนของFont	4.63	มากที่สุด	7
9	สามารถทบทวนบทเรียนได้	4.93	มากที่สุด	1
10	สีบทเรียนสอดคล้องภาพประกอบ	4.8	มากที่สุด	3
11	ไอคอนเครื่องมือชัดเจน	4.33	มาก	12
12	คำอธิบายตัวอย่างการชัดง่ายต่อการเรียน	4.53	มากที่สุด	9
13	ความสะดวกในการเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	4.73	มากที่สุด	5
14	ความชัดเจนของการเรียกชื่อไอคอน	4.8	มากที่สุด	3
15	ความเหมาะสมของภาพ+เนื้อหาสอดคล้อง	4.77	มากที่สุด	4
16	ฝึกปฏิบัติบทเรียนตามทัน	4.77	มากที่สุด	4
17	ทบทวนเนื้อหาบทเรียนเองได้	4.9	มากที่สุด	2
18	เข้า – ออก บทเรียนได้สะดวก	4.53	มากที่สุด	9
	เฉลี่ยรวม	**4.63**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวม พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้เรียนมีพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน 5 ลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1)ผู้เรียนสามารถทบทวนบทเรียนได้ 2)ผู้เรียนทบทวนเนื้อหาบทเรียนเองได้ 3)รูปสวยงาม, สีบทเรียนสอดคล้องภาพประกอบ, ความชัดเจนของการเรียกชื่อไอคอน 4)ความเหมาะสมของภาพ+เนื้อหาสอดคล้อง, ฝึกปฏิบัติบทเรียนตามทัน 5)ความสะดวกในการเรียนบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.00/ 87.75 ดังนั้นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/ 80

2. ผลของการศึกษาความก้าวหน้าทางพัฒนาการการเรียนรู้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังจากการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.7677 หรือ ร้อยละ 76.77

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวม พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยสามารถนำประเด็นต่างๆ มาอภิปรายผล ดังนี้

1. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.00/ 87.75 ดังนั้นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ 80/80 เนื่องจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักการออกแบบและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนอย่างเป็นระบบ เนื้อหาของบทเรียนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ผู้วิจัยใช้ภาพเคลื่อนไหว วีดีโอประกอบบทเรียนพร้อมทั้งตัวอักษรที่เด่นสะดุดตา มาเป็นสื่อในการนำเสนอเนื้อหา ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจ ตัวบทเรียนมีการออกแบบตามแนวคิดของพฤติกรรมนิยมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระมากขึ้นในการควบคุมการเรียนของตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีอิสระมากขึ้นในการเลือกลำดับของการเสนอเนื้อหาบทเรียนที่เหมาะสมกับตน อีกทั้งผู้เรียนทุกคนจะได้รับการเสนอเนื้อหาในลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากซึ่งเป็นลำดับที่ผู้สอนได้พิจารณาแล้วว่าเป็นลำดับการสอนที่ดีและผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บทเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการใช้งาน ตลอดจนสามารถสนองความคิดจินตนาการ และความอยากรู้อยากเห็นของผู้เรียนได้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากมีได้ทำการศึกษาและสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนอย่างเป็นระบบ มีอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญได้ช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำบทเรียนไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของกาเย่ (Gagne, 1997) ในการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยมีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนมีการบอกจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนในแต่ละหน่วย ผู้เรียนยังสามารถทำการทบทวนเนื้อหาความรู้เดิมได้ พร้อมทั้งนำเสนอเนื้อหาใหม่โดยอาศัยเนื้อหาเดิม มีการเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยาก และผู้เรียนยังสามารถทำแบบฝึกได้ในระหว่างเรียน ซึ่งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้ทราบผลคะแนนหลังจากทำแบบฝึก และแบบทดสอบอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรา เดชจิตต์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบแก้ปัญหา เรื่อง การคูณที่มีต่อความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบแก้ปัญหา

เรื่อง การคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์70/70 พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบแก้ปัญหาเรื่อง การคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพของกระบวนการและผลลัพธ์เท่ากับ
76.56/75.28

2. ผลการศึกษาอัตราความก้าวหน้าทางพัฒนาการการเรียนรู้ของคะแนนจากการทดสอบก่อนเรียนและหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องการคูณ ปรากฏว่า คะแนนหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.7677 หรือร้อยละ 76.77 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้.05 เนื่องจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนได้ผ่านกระบวนการหาประสิทธิภาพหลายขั้นตอนจนมีความเหมาะสม ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหามากขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยได้ออกแบบบทเรียนโดยนึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คือนักเรียนแต่ละคนจะเป็นผู้เลือกเรียนตามลำดับความสนใจของตนได้เองรวมทั้งเรียนซ้ำในเนื้อหาที่ยังไม่เข้าใจได้อย่างมีอิสระ และหลังจากเรียนจบแต่ละเนื้อหา นักเรียนก็จะได้รับเสริมแรงทันทีเพื่อให้มีกำลังใจเรียนมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลายมาน บากา (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างบทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่าบทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น มีประสิทธิภาพของกระบวนการต่อประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E1/E2) มีค่าเท่ากับ 78.02/76.20 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6485 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 0.50

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวม พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีการอธิบายเนื้อหาของบทเรียนให้เข้าใจง่าย มีสีสันและภาพประกอบสอดคล้องกับเนื้อหา ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนผ่านกระบวนการเรียน และทำแบบทดสอบได้ดี (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556) ตรงกับคำนิยามของ กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 155) ได้กล่าวถึงความหมายของการจูงใจ สรุปได้ว่าการจูงใจ คือการชักจูงให้บุคคลปฏิบัติหรือชักจูงให้สมาชิกเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ คาดหวังไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ เจริญรัมย์ (2557) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการและการแก้สมการ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนคณิตศาสตร์เรื่อง สมการ และการแก้สมการอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสามารถสร้างความสามารถในการเรียนคณิตศาสตร์ได้มากขึ้น ดังนี้

1.1 ในการนำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปใช้ จะต้องมีการประยุกต์ใช้กับเนื้อหาวิชานั้นๆให้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการคูณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนควรนำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนไปใช้จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับรายวิชาอื่น เพื่อใช้เป็นสื่อที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการประมวลผลให้หลากหลายมากขึ้น เช่น การจับคู่การตอบคำถาม การเติมคำในช่องว่าง เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนและรู้สึกอยากทำมากขึ้น

2.3 ควรศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น เพื่อให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น โดยการสอดแทรกกิจกรรม เช่น แบบเกมการแข่งขัน การจูงใจด้วยรางวัล หรือคะแนน จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร.วีระพันธ์ พานิชย์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ธนะวัฒน์ วรรณประภา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่ง ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทรทองที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. 2551.

กิติมา ปรีดีดิลก. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์. 2529.

ชนิสรา ศรีถาการ. การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์เรื่อง การบวก การลบ การคูณและการหารเศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์**. 2(1). 2555.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. **วารสารศิลปากร.** 5(1), 7-19. 2556.

ปรีชา วันโนนาม. **การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เรื่อง เส้นขนานวิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6** จาก http://bmamedia.in.th/bmamedia/?p=2107. 2554.

วัชรินทร์ เจริญรัมย์. การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการและการแก้สมการสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.** 6(1): 45. 2557.

สุลายมาน บากา (2558). **การสร้างบทเรียนโปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549).** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี. 2549.

อรุณี ปินคำ. **การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หน่วยการเรียนรู้ ทศนิยม กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 2559.

การพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Product development that used to scrub Ban Fay Phru, Takrob Subdistrict, Ampur Chaiya, Suratthani province

เอพร โมฬี[1]
สุรชัย สังข์งาม[2]
พยุง เครือหงส์[3]
ฐิติพงศ์ เครือหงส์[4*]

บทคัดย่อ

เคยขัดน้ำ เป็นการใช้กระบวนการทำกะปิด้วยภูมิปัญญาชาวบ้าน เพื่อเป็นการแบ่งแยกเนื้อเคยและแยกน้ำเคยออกจากกัน ของชาวบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลิตภัณฑ์นี้ชาวบ้านได้ทำไว้เพื่อบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น ยังไม่มีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำไปสู่การจำหน่ายในท้องตลาด คณะผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนอยู่คู่กับการสร้างรายได้ให้กับชุมชนบ้านฝ่ายพรุ ด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการผลิตเคยขัดน้ำที่ถูกสุขลักษณะต่อผู้บริโภค สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตราสัญลักษณ์และบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำสู่โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสามารถวางขายในร้านค้าที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียงได้

คำสำคัญ : เคยขัดน้ำ ไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Abstract

Water polishing used to process shrimp paste with folk wisdom. To separate the flesh ever and separate the water from each other. The villagers in the district of Takrob, Ampur Chaiya, Suratthani province. This product is made for household consumption only. There is no promotion to develop products that have been polished to market. The researcher sees the importance of conservation of local wisdom to be sustainable along with the income generation of the peat community. By educating the process of producing hygienic water to consumers. Can develop products Quality labels and packaging Promote

[1]อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรอนามัยสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]ผู้ใหญ่บ้าน หมู่1 บ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
[*4]ผู้ช่วยศาสตราจารย์หลักสูตรฟิสิกส์ สาขาวิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

products that have been polished to OTOP products and can be sold in local OTOP and local shops.

Keyword: Shrimp paste, Ampur Chaiya, Suratthani province

บทนำ

จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเมืองเก่าแก่ตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ ชนพื้นเมือง ได้แก่ เซมัง และมาลายูดั้งเดิม ชนพื้นเมืองเหล่านี้อาศัยอยู่ในเขตลุ่มน้ำหลวง และรอบบริเวณอ่าวบ้านดอน ก่อนที่ชาวอินเดียจะเข้ามาตั้งถิ่นฐานเผยแพร่วัฒนธรรม ดังปรากฏหลักฐานในชุมชนโบราณที่อำเภอท่าชนะ และอำเภอไชยา มีหลักฐานว่าในพุทธศตวรรษที่ 13 บริเวณนี้เป็นศูนย์กลางของอาณาจักรศรีวิชัยเมื่ออาณาจักรนี้เสื่อมลง จึงแยกออกเป็น 3 เมือง คือ เมืองไชยา เมืองท่าทอง และเมืองคีรีรัฐขึ้นตรงต่อเมืองนครศรีธรรมราช ต่อมาในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายเมืองท่าทองมาตั้งที่บ้านดอน (ตัวเมืองปัจจุบัน) และยกฐานะเป็นเมืองจัตวา ขึ้นตรงต่อกรุงเทพมหานคร พระราชทานนามว่าเมืองกาญจนดิษฐ์ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ปรับปรุง ระบบบริหารราชการแผ่นดินให้จัดตั้งมณฑลขึ้น โดยได้โปรดเกล้าฯ ให้รวมเมืองไชยา กาญจนดิษฐ์ หลังสวน และชุมพร เป็นมณฑล เรียกว่า มณฑลชุมพร ในปี พ.ศ. 2441 และตั้งศาลาว่าการมณฑลที่ เมืองชุมพร ต่อมาในปี พ.ศ.2458 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้าฯ ให้ย้ายศาลาว่าการมณฑลชุมพรมาตั้งที่บ้านดอน พร้อมทั้งพระราชทานนามให้ใหม่ว่า “เมืองสุราษฎร์ธานี” เนื่องจากพระองค์ทรงเห็นว่าราษฎรมีกิริยามารยาทเรียบร้อย ตั้งมั่นในศีลธรรม และหลักพระพุทธศาสนา พร้อมกันนี้ได้พระราชทานเปลี่ยนชื่อแม่น้ำสายหลักของเมืองซึ่งราษฎรเรียกว่าแม่น้ำบ้านดอนบ้าง แม่น้ำหลวงบ้าง และแม่น้ำท่าข้ามบ้างเป็น“แม่น้ำตาปี” เนื่องจากแม่น้ำนี้เป็นลุ่มน้ำสายใหญ่ตลอดปี และใหญ่กว่าแม่น้ำสายใดในเขตมณฑลปักษ์ใต้พื้นที่ลุ่มน้ำเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์มีราษฎรตั้งบ้านเรือนประกอบการเพาะปลูกและการค้าขายจำนวนมาก นับได้ว่าเป็นแม่น้ำสายสำคัญสายหนึ่งในราชอาณาจักรสยามจึงได้โปรดเกล้าฯ พระราชทานนามของแม่น้ำใหม่ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงสืบไป (สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2560)

ในการวิจัยคณะผู้ได้ศึกษาเกี่ยวกับอารยธรรมศรีวิชัยโดยมุ่งเน้นที่ อ.ไชยา จ.สุราษฎร์ธานี และได้เลือกพื้นที่ในการทำวิจัยที่ ตำบลตะกรบซึ่งเป็นตำบลหนึ่งในอำเภอไชยา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอไชยา โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอไชยา ประมาณ 12 กิโลเมตร เดิมตำบลตะกรบ มีชื่อเรียกว่า "ตะขบ" เนื่องจากในพื้นที่มีต้นตะขบขึ้นอยู่โดยทั่วไป และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นตะกรบจนถึงปัจจุบัน ตำบลตะกรบมีชายหาดทะเล ที่เป็นหาดทรายจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ หาดทรายแก้ว หาดนิยม หาดนายอำเภอ หาดบางโฉลง หาดจินตรา ซึ่งประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามาเที่ยวและผักผ่อนได้และยังมีป่าไม้ เป็นเขตร้อนชื้น ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่าน และมีฝนตกชุกตลอดทั้งปี พื้นที่ตำบลตะกรบมีพื้นที่เป็นที่ราบชายฝั่งอีกทั้งยังมี ทะเลที่ชาวบ้านบริเวณนั้นเรียกว่า “ทะเลชุมชน” มีการพัฒนาทะเลโดยการนำทุ่นมากั้นเขตจากชายฝั่งออกไปยังน้ำทะเลเป็นพื้นที่ประมาณ 1,200 ไร่ เพื่อเป็นเขตแนวในการกำหนดสถานที่อยู่อาศัยให้กับสัตว์น้ำวัยอ่อนและทรัพยากรทางทะเลมาเป็นเวลาประมาณ 4 ปีแล้ว ส่งผลให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศทางทะเลอย่างเห็นได้ชัด เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาทะเลชุมชนให้เป็นพื้นที่นำร่องทางทะเลที่มีความอุดมสมบูรณ์และเป็นแหล่งประมงเลี้ยงชีพของชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนส่วนอาชีพของประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มีการประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน และทำไร่เป็นอาชีพหลัก ส่วนอาชีพเสริม คือ เพาะเห็ดฟาง และทำประมงพื้นบ้าน ซึ่งอาชีพการทำสวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน การทำไร่ และการเพาะเห็ดฟางนั้น เป็นอาชีพที่ทำตามฤดูกาล เมื่อหมดฤดูกาลเกษตรกรก็ขาดรายได้ และจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในการทำประมงพื้นบ้านของชาวบ้านฝ่ายพรุ สามารถนำสัตว์น้ำที่หาได้จากทะเลชุมชนมาประกอบอาหารและทำการแปรรูปอาหารทะเลเพื่อไว้บริโภคในครัวเรือน การแปรรูปอาหารอีกประเภทหนึ่งของชาวบ้านฝ่ายพรุ คือ การทำกะปิ และกะปิที่มีชื่อเสียงและเอกลักษณ์ของบ้านฝ่ายพรุ คือ กะปิขัดน้ำ หรือชื่อที่เรียกกันในท้องถิ่น คือ เคยขัดน้ำ นั้นเอง

กะปิขัดน้ำ หรือ เคยขัดน้ำ เป็นการใช้กระบวนการทำกะปิด้วยภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่มีการใช้เครื่องมือสำหรับรุนกุ้งเคยโดยเฉพาะ และไม่ทำลายสัตว์น้ำประเภทอื่นๆ เมื่อได้ตัวเคยที่มีความสดใหม่แล้วนั้นก็นำมาสู่กระบวนการทำกะปิ และเมื่อผ่านกระบวนทำกะปิเรียบร้อยแล้วก็นำมาบรรจุใส่ภาชนะที่มีฝาปิด โดยเมื่อบรรจุกะปิลงในภาชนะเสร็จแล้วนั้น ก็ได้นำไม้ไผ่เหลาบางๆ ขนาดความยาวพอดีกับปากภาชนะมาสานขัดกัน เพื่อเป็นการแบ่งแยกสามารถขัดเนื้อเคยและแยกน้ำออกจากนั่นเอง แต่ด้วยการทำเคยขัดน้ำของชาวบ้านฝ่ายพรุ เป็นเพียงการทำไว้เพื่อบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น ยังไม่มีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำไปสู่การตลาด ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนอยู่คู่กับการสร้างรายได้ให้กับชุมชนบ้านฝ่ายพรุต่อไป ด้วยกระบวนการผลิตเคยขัดน้ำที่ถูกสุขลักษณะต่อการบริโภค และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตราสัญลักษณ์และบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำสู่โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสามารถวางขายในร้านค้าที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นและสร้างรายได้แก่ชุมชนบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

แนวคิดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นแนวคิดที่ต้องการให้แต่ละหมู่บ้านมีผลิตภัณฑ์หลักเป็นของตัวเอง เพื่อลดปัญหาความยากจน การว่างงาน การไม่มีงานทำ รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว เพื่อให้ชุมชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่น วัตถุดิบท้องถิ่น มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจะให้การสนับสนุนด้านความรู้สมัยใหม่จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและนำกระบวนการนั้นมาใช้กับชุมชน เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (กำจร ตติยกวี, 2558) และ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2556) เพื่อสามารถเชื่อมโยงสินค้าจากชุมชนสู่ตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรในชุมชนท้องถิ่น สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ให้เกิดการสร้างรายได้ สามารถผลิตผลิตภัณฑ์หรือสินค้ามีจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น โดยมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล (local yet global) พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ (selfreliance-creativity) และการสร้างทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) ซึ่งถือเป็นการสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เกิดขึ้น (สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน, 2558) โดยสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานีสู่ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
2. เพื่อให้ชาวบ้านของตำบลตะกรบ เห็นถึงความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการถนอมอาหาร
3. เพื่อให้ชาวบ้านเห็นถึงความสำคัญของการทำประมงพื้นบ้านโดยใช้วัสดุที่มีในท้องถิ่นมาสร้างทำเป็นเครื่องมือทำประมงโดยไม่ทำลายสัตว์น้ำวัยอ่อนประเภทอื่นๆ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ที่มีการทำเคยขัดน้ำและและสมัครใจเป็นตัวแทนชุมชน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตเชิงพื้นที่ พื้นที่หมู่ที่ 1 บ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตเนื้อหา กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพเคยขัดน้ำสู่ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

ระเบียบวิธีวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของตำบลตะกรบ

ตำบลตะกรบมีประชากรประมาณ3,661 ประชาการส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน และการทำประมงพื้นบ้าน ลักษณะโดยทั่วไปของตำบลตะกรบเป็นเขตร้อนชื้น เพราะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่าน และมีฝนตกชุกตลอดทั้งปีตำบลตะกรบตั้งอยู่ในหมู่ที่ 2 เดิมมีชื่อเรียกว่า บ้านดอนขรบ คำว่า ขรบ หมายถึง ต้นไม้ชนิดหนึ่งซึ่งมีหนามทั้งต้น ผลกินได้ หรือเรียกอีกชื่อคือ ต้นขรบ บริเวณพื้นที่นี้ส่วนใหญ่มีต้นไม้ชนิดนี้ชุกชุม จงเรียกบริเวณนี้ว่า ดอนข รบ และได้ถูกเปลี่ยนเป็นบ้านดอนตะขบและต่อมาก็เพี้ยนไปเป็นบ้านตะขรบ จนถึงทุกวันนี้

บ้านฝ่ายพรุ มีประวัติความเป็นมาคือ มีพื้นที่อยู่ในท้องที่หมู่ที่ 1 มีเรื่องเล่ากันมาว่า มีผู้ชายอยู่สองฝ่ายหรือสองพวก ทั้งสองพวกนี้ไม่ค่อยจะเป็นมิตรกัน ทุกปีจะมีการพนันแข่งขันกันและมักจะมีเรื่องราวทะเลาะวิวาทกันเสมอมา มาปีหนึ่งมีการพนันแข่งขันกันอีก และก็ได้ทะเลาะกันอย่างรุนแรง จนถึงขั้นชกต่อยกันขึ้น มีผู้หญิงฉลาดคนหนึ่งได้หาทางที่จะทำให้คนทั้งสองพวกเลิกราการชกต่อย จึงได้จุดประทัดขึ้นต่างฝ่ายนึกว่าเป็นเสียงปืนของอีกฝ่าย-หนึ่ง จึงตกใจวิ่งหนีไปคนละทาง พวกหนึ่งวิ่งข้ามพรุ ไปอีกฟากหนึ่งของพรุ ได้ และเรียกสถานที่ตรงนั้นว่า ฝ่ายพรุ เมื่อผู้คนไปตั้งบ้านเรือนจึงเรียกหมู่บ้านนั้นว่า “บ้านฝ่ายพรุ” การประกอบอาชีพของคนในพื้นที่บ้านฝ่ายพรุคือ ทำสวน และทำอาชีพชาวประมง ส่วนหนึ่งนำสัตว์น้ำที่จำมาได้ไปขายและเอามาแปรรูปผลิตภัณฑ์ ตลอดทั้งมีการรุนกุ้งเคยมาทำกะปิด้วยการทำกะปิที่ทำเสร็จแล้วมาบรรจุใส่กระปุกแล้วเอาไม้ไผ่ชิ้นเล็กๆมาสานขัดไว้บนปากกะปุก เพื่อความหอมของไม้ไผ่ธรรมชาติที่ซึมเข้าเนื้อกะปิ ตลอดทั้งขัดแยกน้ำจากเนื้อกะปิไว้ไม่ให้มีความเหลวตัวของกะปิมากขึ้นนั้นเอง แต่กะปิดังกล่าวยังมีการผลิตที่ไม่ถูกสุขลักษณะมากนัก ไม่มีการตรวจคุณภาพทางอาหาร ตลอดทั้งยังไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ คณะผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญเพื่อการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างอาชีพและรายได้แก่ชุมชนบ้านฝ่ายพรุ จึงได้มุ่งพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้มีความปลอดภัยต่อการบริโภค พัฒนาตราสัญลักษณ์และบรรจุภัณฑ์ ตลอดทั้งหาแหล่งตลาดและร้านค้าเพื่อจัดจำหน่ายเคยขัดน้ำบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อมูลทั่วไปของกะปิ

เคย (Opossum shrimp) เป็นสัตว์ไม่มีกระดูกสันหลัง รูปร่างคล้ายกุ้ง หรือเรียกว่า กุ้งเคยซึ่งตัวเคยนี้จะดำรงชีวิตอยู่ใกล้ผิวน้ำทะเลโดยไม่จมลงไป อาจจะอยู่ในน้ำลึกประมาณหน้าแข้งถึงระดับหน้าอก ตัวเคยมีขนาดยาวประมาณ 1.5 เซนติเมตร มีเปลือกบางและนิ่ม อาศัยอยู่รวมกันเป็นฝูงตามชายทะเลและลำคลองบริเวณป่าชายเลน สำหรับคนไทยแล้ว ตัวเคยเป็นสัตว์เศรษฐกิจซึ่งหาได้จากธรรมชาติ ให้คุณค่าทางโภชนาการสูง มีประโยชน์ต่อร่างกายมนุษย์โดยใช้ตัวเคยมาทำกะปิหรือกุ้งแห้ง ซึ่งการทำกะปิถูกคิดขึ้นโดยชาวประมง ที่ต้องการจะดองกุ้งที่จับมาได้เพื่อเอาไว้รับประทานได้ในระยะเวลานานๆ หรือ อีกข้อสันนิษฐานหนึ่งกล่าวว่าเนื่องจากไม่สามารถขายกุ้งได้หมด จึงทำการดองเอาไว้ ไม่ว่าข้อสันนิษฐานจะเป็นอย่างไร แต่ข้อเท็จจริงคือ กะปิเป็นตำรับอาหารของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งในปัจจุบัน กะปิกลายมา

เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมอาหาร และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนต่าง ๆ จากการผลิตกะปิออกจำหน่ายตามท้องตลาด

การทำกะปิเคยของบริเวณตั้งแต่จังหวัดนครศรีธรรมราชถึงนราธิวาส จะเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคมของทุกปีเป็นต้นไป เนื่องจากบริเวณชายฝั่งทะเลจะมีกุ้งเคยเข้ามาแถบน้ำตื้นมากมาย จนกระทั่งบางครั้งในตอนเย็นจะมองเห็นว่าทะเลบริเวณน้ำตื้นมีสีออกชมพู ส่วนเครื่องมือในการจับตัวเคยนั้น ส่วนใหญ่ใช้ตาข่ายไนล่อนสีฟ้านำมาเย็บเป็นถุงอวน กุ้งเคยที่จับได้ก็จะเรียกต่างกันออกไปส่วนการทำกะปิเคยของบ้านพรุฝ่าย ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จะมีการทำตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคมของทุกปีเป็นต้นไปเช่นกัน โดยการใช้เครื่องมือภูมิปัญญาของชาวประมงพื้นบ้านที่มีเครื่องมือรุนกุ้งเคยที่ได้ขนาดและไม่ทำลายทรัพยากรทะเลอื่นๆโดยชาวบ้านได้ทำอุปกรณ์ในการรุนกุ้งเคยขึ้นมาเองจากภูมิปัญญาชาวบ้าน ชาวบ้านเรียกเครื่องมือชนิดนี้ว่า หว้า

กะปิที่เป็นเคยน้ำแรก(กะปิน้ำแรก) อยู่ในช่วงเดือนมกราคมหรือช่วงแรก จะมีความบริสุทธิ์สูงสะอาด และมักเป็นตัวเคยล้วนๆ เพราะใช้สวิงตักที่ผิวน้ำแทนการรุนที่มักจะมีทรายปนมากับตัวเคย กะปิน้ำแรกจะมีราคาสูง คุณภาพดีที่สุด ใช้ตำน้ำพริกอร่อยมากกะปิที่เป็นเคยน้ำสอง (เคยรุนหัว) อยู่ในช่วงประมาณเดือนกุมภาพันธ์ การเก็บตัวเคยน้ำสองนี้ใช้วิธีรุนเคย จึงมีลูกปลาชนิดต่างๆ ปะปนอยู่ค่อนข้างมากในตัวเคยที่รุนได้ กะปิที่ได้มีราคาปานกลาง ทำได้ทั้งน้ำพริกและแกงเผ็ดและส่วนกะปิที่เป็นเคยน้ำสาม (เคยสารส้มโอ) อยู่ในช่วงปลายเดือนมีนาคม การเก็บตัวเคยน้ำสามนี้ ใช้วิธีรุนเคยเช่นเดียวกับการเก็บตัวเคยน้ำสอง แต่ตัวเคยที่เก็บได้จะมีขนาดใหญ่กว่าเคยน้ำแรกและเคยน้ำสอง นอกจากนี้เคยน้ำสามมักมีลูกหอยปนมาอยู่เสมอ กะปิเคยแบบนี้มีราคาต่ำที่สุดจึงเหมาะในการทำแกงเผ็ด แต่ไม่เหมาะในการทำน้ำพริก

คุณค่าทางอาหารของกะปิ

กะปิเป็นเครื่องปรุงรสอย่างหนึ่งของอาหารไทยมาตั้งแต่โบราณของการประกอบอาหารในครัวไทยอย่างแพร่หลาย รวมทั้งในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และทางตอนใต้ของประเทศจีน คำว่า "กะปิ" ใช้กันแพร่หลาย ทั้งในทวีปเอเชีย ไทย ลาว กัมพูชา ส่วนในประเทศอินเดีย เรียกว่า เตอราซี (terasi) มาเลเซีย เรียกว่า เบลาจัน (belachan) ฟิลิปปินส์ เรียกว่า บากุงอราแมง (bagoongaramang) จีน ฮกเกี้ยน เรียกว่า ฮอม ฮา (hom ha)โดยกะปิมีสารอาหารที่ดีดังนี้

1. น้ำมันดี มีโอเมก้า3 เป็นหลัก เพราะเคยเป็นแหล่งโอเมก้า3

2. กรดอะมิโน มีมากทั้งในกะปิ และน้ำปลา แต่ในกะปิมีมากกว่าไข่ไก่ 1 ฟอง และข้อดีส่วนใหญ่เป็นโปรตีนแบบย่อยง่าย

3. แร่ธาตุ ที่ขาดไม่ได้อย่างแคลเซียม เป็นตัวหลักเพราะกะปิ ประกอบด้วยสัตว์ทะเลขยาดจิ๋วที่กินได้ทั้งตัว จึงเท่ากับได้แคลเซียมและแร่ธาตุทะเลอย่างรวมทั้ง ไอโอดีน

4. แอนตี้ออกซิแดนท์ โดยเฉพาะแอสตาแซนทินที่กินแล้วให้พลังต้านอนุมูลอิสระได้ดียิ่งกว่าวิตามินทั่วไป

นอกจากนี้ กะปิมีสารอาหารทางโภชนาการ โดยกะปิ 100 กรัม มีพลังงาน โปรตีน ไขมัน คาร์โบไฮเดรต เส้นใยอาหาร แคลเซียม ฟอสฟอรัส เหล็ก วิตามินเอ ไรโบฟลาวิน และไนอาซินซึ่งมีประโยชน์ต่อสุขภาพดังนี้

1. กะปิช่วยบำรุงกระดูกและฟัน กะปิมีแคลเซียมสูง 1,565 มิลลิกรัม และมากกว่านมวัวหลายเท่า ช่วยป้องกันโรคกระดูกพรุน และไม่ทำให้ฟันไม่ผุ

2. กะปิช่วยป้องกันโรคโลหิตจาง อุดมด้วยวิตามินบี 12 ซึ่งมีประโยชน์ต่อระบบเลือด

3. กะปิช่วยบำรุงสมอง ช่วยให้การทำงานดี กะปิเป็นแหล่งของไขมันดีอย่างโอเมก้า3 ชนิดเดียวกับปลาน้ำลึกที่ดูดซึมง่าย

4. กะปิช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน ทำให้ร่างกายแข็งแรง เพราะมีจุลินทรีย์ชนิดดีหลายชนิด

5. กะปิช่วยบำรุงสายตา ลดอาการเมื่อยล้าของดวงตาจากการใช้งานหนัก

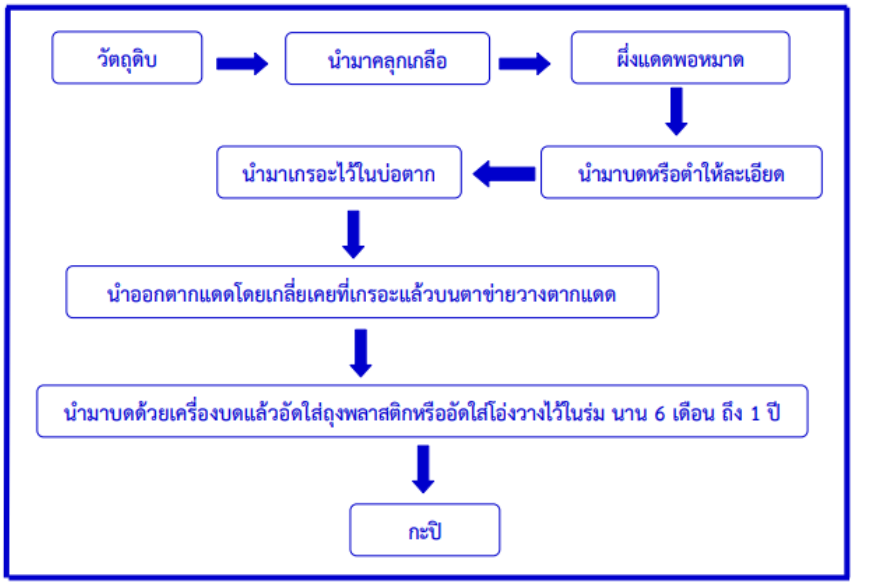
6. กะปิช่วยทำให้อารมณ์แจ่มใส ป้องกันอาการซึมเศร้า เพราะวิตามินดีในกะปิที่ยังช่วยบำรุงกระดูกด้วย

7. กะปิช่วยให้การไหลเวียนของเลือดดี แก้ปัญหาการอุดตันของลิ่มเลือด ป้องกันโรคหัวใจ

นอกจากนี้หากเกิดการแพ้จากการบริโภคกะปิ มักเกิดจากการนำกะปิเสื่อมสภาพมาหมัก จะมีฮิสตามีนออกมามากเหมือนน้ำปลาเสื่อมสภาพ และส่วนอาการแพ้ คือ "แพ้" จากพิษของ "กะปิ" ที่ไม่สะอาดเพราะกระบวนการทำ "กะปิ" ที่มีการปนเปื้อนมาก มีการสัมผัสกับอากาศและสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งพื้น ซึ่งสามารถป้องกันได้ด้วยกระบวนการทำกะปิทุกขั้นตอนให้สะอาดและถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ

ขั้นตอนการทำกะปิ

กะปิ (Shrimp paste) เป็นเครื่องปรุงรสของไทย กะปิแต่ละชนิดจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัตถุดิบ และกรรมวิธีการผลิตตามแต่ท้องถิ่นนั้นๆ โดยส่วนใหญ่ทำมาจากกุ้งเคย ซึ่งมีมากในแถบชายฝั่งอันดามันและอ่าวไทย ดังนั้นจึงมีการผลิตกะปิในหลายๆแห่งของพื้นที่ติดกับทะเล รวมทั้งบริเวณปากอ่าวไทยแถบจังหวัดสมุทรสงคราม สมุทรปราการสมุทรสาคร และเพชรบุรี เป็นต้น วัตถุดิบที่นำมาผลิตเป็นกะปิ เช่น กุ้งเคย กุ้งทะเล กุ้งฝอยน้ำจืด ปลาซิว ปลาหลังเขียว ปลากะตัก และปลาทู จากวัตถุดิบดังกล่าว ต้องผ่านกระบวนการผลิต ดังนี้



ภาพที่1 ขั้นตอนการทำกะปิ

จากกระบวนการผลิตที่ไม่ซับซ้อนและไม่ยุ่งยากชาวประมงจึงใช้วิธีการนี้ในการถนอมอาหารเพื่อรับประทานกันตลอดปี อย่างไรก็ตามการผลิตกะปิในประเทศไทยยังมีวิธีการผลิตที่คล้ายกัน อาจแตกต่างกันในบางขั้นตอนขึ้นอยู่กับสูตรและขั้นตอนการผลิตของแต่ละท้องถิ่น การผลิตกะปิโดยใช้ปลาหรือกุ้งคลุกกับเกลืออัตราส่วน 3 ต่อ 1 ผึ่งแดดพอหมาด เข้าเครื่องบดให้เป็นกะปิ บรรจุในถังไม้หรืออ่างเคลือบ กดให้แน่น แล้วนำ

ออกตากแดดและบรรจุกลับให้แน่นอีกหมักไว้ 2 - 3 เดือน ในระหว่างที่บดกะปิอาจมีการเติมน้ำตาล สี หรือกากมันสำปะหลังไปเพื่อให้มีรส สี หรือมีปริมาณมากขึ้น ฤดูที่ทำกะปิจะอยู่ในระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงมีนาคมนอกจากนี้ยังมีการผลิตกะปิจากเคยโดยใช้เคย 6 ส่วนผสมเกลือ 1 ส่วน หมักทิ้งไว้ครึ่งวันแล้วนำออกตากแดดให้แห้ง นำไปบดบรรจุในอ่างเคลือบหรือไหหมักเป็นกะปิต่อไป กลิ่นของกะปิเข้าใจว่าได้จากแบคทีเรียฮาโรฟิลิกเช่นเดียวกับน้ำปลา ปัจจุบันการผลิตกะปิในระดับโรงงานอุตสาหกรรมมีอัตราส่วนของเคยและเกลือหลากหลายบางแหล่งผลิตใช้วัตถุดิบจากเคยและเกลืออัตราส่วน 10 ต่อ 1 โดยคลุกเคยและเกลือที่ท่าเรือก่อนขนส่งไปตากแดด และหมัก บด และหมักที่โรงงานโดยใช้ระยะเวลาในการหมัก นาน 8 – 12 เดือนขณะที่ภาคตะวันออกใช้เคยที่เป็นวัตถุดิบทั้งตัวเล็กและตัวใหญ่เรียกเคยตาแดง ในบริเวณจังหวัดระยองและชลบุรี นำมาเคล้ากับเกลือในบ่อซีเมนต์โดยใช้อัตราส่วน เคยต่อเกลือ 10 กิโลกรัมต่อ 1 กิโลกรัม เมื่อเคล้าจนเข้ากันดีจะเกรอะไว้ในบ่อ 3 วัน นำออกตากแดดโดยเกลี่ยเคยที่เกรอะแล้วบนตาข่ายวางตากแดด นาน 6 ชั่วโมง ถึง 1 วัน นำมาบดด้วยเครื่องบดแล้วอัดใส่ถุงพลาสติกหรืออัดใส่โอ่ง วางไว้ในร่ม นาน 6 เดือน ถึง 1 ปี จึงเอามาจำหน่าย การผลิตกะปิในภาคกลาง ซึ่งรวมจังหวัดสมุทรสาครด้วยนั้นมีการใช้วัตถุดิบเคยตาดำล้างน้ำทะเลหลังจากจับขนส่งเคยตาดำด้วยเรือมายังที่ผลิต ผู้ผลิตจะนำมาเคล้าเกลือ โดยใช้อัตราส่วนเคยต่อเกลือ คือ 10 : 1 กิโลกรัม ใส่เคยที่เคล้าเกลือไว้ในถุงปุ๋ยวางซ้อนกันตั้งทิ้งไว้ให้น้ำไหลออก หมักไว้ 1 คืน นำออกตากแดด 1 วันแล้วนำมาบดด้วยเครื่องบดให้ละเอียดอัดใส่ถังอัดให้แน่น หมักไว้นานประมาณ 2 เดือน จึงเริ่มตักจำหน่าย

กะปิในแต่ละพื้นที่จะมีกระบวนการคล้ายๆ กัน แตกต่างกันที่อัตราของเกลือและเคยที่ใช้ในการหมัก ภาชนะรวมถึงระยะเวลาที่หมักจนได้เป็นกะปิ จากกรรมวิธีการผลิตกะปิดังที่ได้กล่าวข้างต้นเมื่อนำกระบวนการผลิตของแต่ละพื้นที่มาพิจารณาจะพบว่ามีการผลิตที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรสนิยมของผู้บริโภคในแต่ละท้องถิ่น และจากการที่ภาครัฐบาลได้สนับสนุนให้มีโครงการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ ONE TAMBON ONE PRODUCT (OTOP) นั้น ได้มีกลุ่มแม่บ้านในหลายจังหวัดที่ผลิตกะปินำผลิตภัณฑ์กะปิเป็นผลิตภัณฑ์OTOP ซึ่งจะต้องผลิตผลิตภัณฑ์กะปิให้ได้มาตรฐานชุมชน มผช.61/2546 ในการตรวจสอบคุณภาพและสุขลักษณะการผลิตกะปิ ดังนี้คุณลักษณะที่ต้องการ

1. ลักษณะเนื้อ สี กลิ่น และรส

1.1 ลักษณะเนื้อ ต้องละเอียดเป็นเนื้อเดียวกัน เหนียว และไม่แห้งหรือเปียกจนเกินไป

1.2 สี ต้องมีสีตามธรรมชาติของกะปิ เช่น สีเทาอมชมพูสีม่วงเทา สีม่วงแดง สีน้ำตาลอมแดง

1.3 กลิ่น ต้องมีกลิ่นหอมตามธรรมชาติของกะปิไม่มีกลิ่นคาว กลิ่นฉุนของแอมโมเนีย กลิ่นสาบหรือกลิ่นอับ

1.4 รส ต้องมีรสเค็มกลมกล่อมเป็นไปตามธรรมชาติของกะปิ

2. สิ่งแปลกปลอม ต้องไม่พบสิ่งแปลกปลอมที่ไม่ใช่ส่วนประกอบที่ใช้ เช่น ดิน ทราย กรวดชิ้นส่วนหรือสิ่งปฏิกูลจากสัตว์เลี้ยง สัตว์พาหะนำโรค เช่น แมลง หนูและนก

3. ต้องปราศจากสิ่งปลอมปน เช่น มันสำปะหลังหรือแป้งต่างๆ

4. วัตถุเจือปนอาหาร

4.1 ห้ามใช้สีและสารให้ความหวานแทนน้ำตาลทุกชนิด

4.2 ห้ามใช้วัตถุกันเสีย เว้นแต่ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ที่ติดมากับวัตถุดิบ และที่เกิดขึ้นเองจากการหมักหรือ ย่อยสลายตามธรรมชาติต้องไม่เกิน 20 มิลลิกรัมต่อกิโลกรัม

5. สารปนเปื้อน (ใช้วิธี AOAC หรือวิธีที่ยอมรับ) ดังนี้

5.1 ปรอท ต้องไม่เกิน 0.5 มิลลิกรัมต่อกิโลกรัม

5.2 ตะกั่ว ต้องไม่เกิน 1.0 มิลลิกรัมต่อกิโลกรัม

5.3 แคดเมียม ต้องไม่เกิน 1.0 มิลลิกรัมต่อกิโลกรัม

6. ไนโตรเจนทั้งหมด ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 5.8 โดยน้ำหนักอบแห้ง

7. เกลือ (โซเดียมคลอไรด์) ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 36 โดยน้ำหนักอบแห้ง

8. ความชื้น ต้องไม่เกินร้อยละ 45 โดยน้ำหนัก

9. น้ำหนักสุทธิ ให้ใช้เครื่องชั่งที่เหมาะสม

10. สุขลักษณะในการทำกะปิ

10.1 สถานที่ตั้งและอาคารที่ทำสถานที่ตั้งตัวอาคารและที่ใกล้เคียงอยู่ในที่ที่จะไม่ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ทำเกิดการปนเปื้อนได้ง่าย โดยสถานที่ตั้งตัวอาคารและบริเวณโดยรอบ สะอาด ไม่มีน้ำขังแฉะและสกปรก อยู่ห่างจากบริเวณหรือสถานที่ที่มีฝุ่น เขม่า ควัน มากผิดปกติ และไม่อยู่ใกล้เคียงกับสถานที่บริเวณเพาะเลี้ยงสัตว์แหล่งเก็บหรือกำจัดขยะอาคารที่ทำมีขนาดเหมาะสม มีการออกแบบและก่อสร้างในลักษณะที่ง่ายแก่การบำรุงรักษาการทำความสะอาด และสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยพื้น ฝาผนัง และเพดานของงานที่ทำ ก่อสร้างด้วยวัสดุที่คงทน เรียบ ทำความสะอาด และซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอดเวลา แยกบริเวณที่ทำออกเป็นสัดส่วน ไม่อยู่ใกล้ห้องสุขา ไม่มีสิ่งของที่ไม่ใช้แล้วหรือไม่เกี่ยวข้องกับการทำอยู่ในบริเวณที่ทำ และพื้นที่ปฏิบัติงานไม่แออัดมีแสงสว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศที่เหมาะสม

10.2 เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการทำภาชนะหรืออุปกรณ์ในการทำที่สัมผัสกับผลิตภัณฑ์ ทำจากวัสดุมีผิวเรียบ ไม่เป็นสนิมล้างทำความสะอาดได้ง่าย และเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้สะอาด เหมาะสมกับการใช้งาน ไม่ก่อให้เกิดการปนเปื้อน ติดตั้งได้ง่าย มีปริมาณเพียงพอ รวมทั้งสามารถทำความสะอาดได้ง่ายและทั่วถึง

10.3 การควบคุมกระบวนการทำวัตถุดิบและส่วนผสมในการทำสะอาด มีคุณภาพดีมีการล้างหรือทำความสะอาดก่อนนำไปใช้และการทำการเก็บรักษา การขนย้าย และการขนส่ง ให้มีการป้องกันการปนเปื้อนและการเสื่อมเสียของผลิตภัณฑ์

10.4 การสุขาภิบาล การบำรุงรักษา และการทำความสะอาดน้ำที่ใช้ล้างทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และมือของผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นน้ำสะอาดและมีปริมาณเพียงพอ มีวิธีการป้องกันและกำจัดสัตว์นำเชื้อ แมลงและฝุ่นผง ไม่ให้เข้าในบริเวณที่ทำตามความเหมาะสม มีการกำจัดขยะ สิ่งสกปรก และน้ำทิ้ง อย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อให้เกิดการปนเปื้อนข้ามลงสู่ผลิตภัณฑ์ และสารเคมีที่ใช้ล้างทำความสะอาด และใช้กำจัดสัตว์นำเชื้อและแมลง ใช้ในปริมาณที่เหมาะสม และเก็บแยกจากบริเวณที่ทำเพื่อไม่ให้ปนเปื้อนลงสู่ผลิตภัณฑ์ได้

10.5 บุคลากรและสุขลักษณะของผู้ทำ ผู้ทำทุกคน ต้องรักษาความสะอาดส่วนบุคคลให้ดี เช่น สวมเสื้อผ้าที่สะอาด มีผ้าคลุมผมเพื่อป้องกันไม่ให้เส้นผมหล่นลงในผลิตภัณฑ์ ไม่ไว้เล็บยาว ล้างมือให้สะอาดทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน หลังการใช้ห้องสุขา และเมื่อมือสกปรก

10.6 เครื่องหมายและฉลากที่ภาชนะบรรจุกะปิทุกหน่วย อย่างน้อยต้องมีเลข อักษร หรือเครื่องหมายแจ้งรายละเอียดต่อไปนี้ให้เห็นได้ง่าย ชัดเจน ประกอบด้วยชื่อผลิตภัณฑ์น้ำหนักสุทธิเป็นกรัมหรือกิโลกรัม เดือน ปีที่ทำและชื่อผู้ทำหรือสถานที่ทำ พร้อมสถานที่ตั้ง หรือเครื่องหมายการค้าที่จดทะเบียน ในกรณีที่ใช้ภาษาต่างประเทศ ต้องมีความหมายตรงกับภาษาไทยที่กำหนดไว้ข้างต้นจากมาตรฐานชุมชนดังกล่าว ภาครัฐได้มีการสนับสนุนให้ผลิตภัณฑ์พื้นบ้านให้มีการผลิตที่ถูกสุขลักษณะเพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้บริโภคในการซื้อผลิตภัณฑ์กะปิไปบริโภค

วิธีการและการดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนากระบวนการหาและคัดเลือกวัตถุดิบกุ้งเคย กระบวนการผลิต การพัฒนาตราสัญลักษณ์ บรรจุภัณฑ์ และการพัฒนาคุณภาพสู่สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตลอดทั้งวางแผนทางการตลาดเพื่อจัดจำหน่ายเคยขัดน้ำยังกลุ่มร้านค้าจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นที่และความสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำเคยขัดน้ำของชุมชนบ้านฝ่ายพรุ ด้วยการประชุมวางแผนการดำเนินโครงการวิจัยร่วมกับตัวแทนชุมชน

2. ศึกษาพื้นที่จริงในแหล่งที่อยู่อาศัยของตัวกุ้งเคยในบริเวณบ้านฝ่ายพรุ และปริมาณกุ้งเคยเพื่อประเมินวัตถุดิบในการวางแผนผลิตเคยขัดน้ำสู่กระบวนการผลิต และจัดจำหน่าย

3. จัดประชุมเพื่อวางแผนการผลิตเคยขัดน้ำให้ได้คุณภาพ

4. ติดตามและจัดตั้งกลุ่มชุมชนผู้ผลิตเคยขัดน้ำตามวิธีการและกระบวนการที่ถูกต้อง และพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำจนได้คุณภาพตามข้อกำหนดของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

5. พัฒนาตราสัญลักษณ์และบรรจุภัณฑ์ตามข้อกำหนดของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือสินค้า OTOP นั่นเอง

ผลการวิจัย

การเลือกพื้นที่ในการจับกุ้งเคย เป็นพื้นที่น้ำทะเลริมแนวชายหาด ไม่มีโขดหิด และมีความลึกประมาณไม่เกิน 50 เซนติเมตร เพื่อใช้อวนตาถี่หรือหว้าสามารถรุนกุ้งเคยได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 พื้นที่ในการรุนกุ้งเคย

นำกุ้งเคยที่ได้มาล้างด้วยน้ำสะอาด 2 ครั้งแล้วนำมาตากแดดบนตะแกรงดังภาพที่ 3 เพื่อให้สะเด็ดน้ำ รอจนกุ้งเคยแห้งหมาดๆ ใส่เกลือเม็ดโดยใช้อัตราส่วนของกุ้งเคย 10 กิโลกรัมต่อเกลือ 1 กิโลกรัม คลุกให้เข้ากันแล้วหมักไว้ 1 คืน ตากแดดประมาณครึ่งวันเพื่อให้กุ้งเคยแห้งหมาดๆ



ภาพที่ 3 การตากกุ้งเคย

นำไปตำด้วยครกซีเมนต์ที่ชาวบ้านทำขึ้นมาเองแล้วใช้สากที่ทำจากไม้เนื้อแข็งที่หาได้ในท้องถิ่นมาตำกุ้งเคยให้ละเอียดดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4การตำกุ้งเคย

นำกุ้งเคยที่ตำละเอียดแล้วใส่ขวดโหลโดยนำไม้ไผ่มาขัดไว้เพื่อให้เกิดการแยกเนื้อเคยกับน้ำเคยที่จะออกมาหลังจากหมักไปได้นานประมาณ 4-5 วัน ตั้งทิ้งไว้ประมาณ 1 เดือน เพื่อให้กุ้งเคยเปลี่ยนสีเป็นสีอมชมพูจะได้เคยที่หอมดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การบรรจุเคยด้วยการนำไม้ไผ่มาขัดน้ำตามภูมิปัญญา

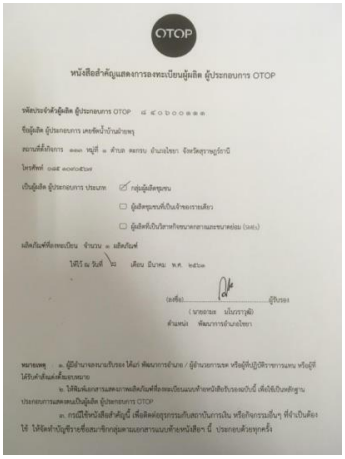
การพัฒนาตราสัญลักษณ์และบรรจุภัณฑ์

การพัฒนาตราสัญลักษณ์เน้นการออกแบบรวมกับกลุ่มชุมชน เพื่อแสดงความมีส่วนร่วมในการดำเนินและการใช้ความคิดร่วมกัน ได้แบบตราสัญลักษณ์และบรรจุภัณฑ์ดังภาพที่ 6โดยมีน้ำหนักบรรจุ 550 มิลลิกรัม



ภาพที่ 6 บรรจุภัณฑ์ขนาด 550 มิลลิกรัม

นำผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการศึกษา จดทะเบียนผู้ผลิตสินค้าโอท็อปที่พัฒนาชุมชน อ.ไชยา จ.สุราษฎร์ธานี ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 หนังสือสำคัญแสดงการลงทะเบียนผู้ผลิต

ผลการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพเคยขัดน้ำของชุมชนบ้านฝ่ายพรุ หมู่ที่ 1 ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการมุ่งนำส่วนหนึ่งจากการดำเนินชีวิตตามวิถีชาวบ้านและการสืบทอดความรู้ในการทำประมงพื้นบ้าน ที่มีการใช้เครื่องมือและวิธีในการหาสัตว์น้ำทะเลมาเพื่อบริโภคเป็นหลัก มีการใช้วิธีแปรรูปอาหารเพื่อถนอมอาหารไว้บริโภคในช่วงฤดูกาลมรสุมที่ไม่สามารถทำประมงได้ การทำเคยหรือกะปิของชุมชนบ้านฝ่ายพรุนั้น เป็นการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า หว้า ในการรุนตัวกุ้งเคยที่ได้ขนาด เพื่อนำมาผ่านกระบวนการผลิตตามวิธีภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยในฤดูกาลที่ได้ตัวกุ้งเคยที่มีคุณภาพ คือ ช่วงน้ำแรกของฤดูกาลในเดือนกุมภาพันธ์และมีนาคมของทุกปี จะได้กุ้งเคยที่มีขนาดใหญ่และมีคุณค่าทางอาหาร

กระบวนการพัฒนาตราผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มผู้ผลิตที่ได้ร่วมกันออกแบบ เพื่อให้มีความทันสมัยและสามารถเก็บรักษาเคยไว้ได้นานที่สุด โดยเคยคงเอกลักษณ์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการนำไว้ไผ่ขนาดพอดีบรรจุภัณฑ์มาสานขัดกัน เพื่อเป็นการแยกน้ำและเนื้อเคย

สรุปผลการศึกษา

จากภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำประมงพื้นบ้านของชาวบ้านฝ่ายพรุ สามารถนำสัตว์น้ำที่หาได้มาประกอบอาหารและทำการแปรรูปอาหารทะเลเพื่อไว้บริโภคในครัวเรือน การแปรรูปอาหารอีกประเภทหนึ่งของชาวบ้านฝ่ายพรุ คือ การทำกะปิ และกะปิที่มีชื่อเสียงและเอกลักษณ์ของบ้านฝ่ายพรุ คือ กะปิขัดน้ำ หรือ เคยขัดน้ำ เคยขัดน้ำ เป็นการใช้กระบวนการทำกะปิด้วยภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่มีการใช้เครื่องมือสำหรับรุนกุ้งเคยโดยเฉพาะ และไม่ทำลายสัตว์น้ำประเภทอื่นๆ เมื่อได้ตัวเคยที่มีความสดใหม่แล้วนั้น ก็นำมาสู่กระบวนการ

ทำกะปิ และเมื่อผ่านกระบวนทำกะปิเรียบร้อยแล้วก็นำมาบรรจุใส่ภาชนะที่มีฝาปิด โดยเมื่อบรรจุกะปิลงในภาชนะเสร็จแล้วนั้น ก็ได้นำไม้ไผ่เหลาบางๆ ขนาดความยาวพอดีกับปากภาชนะมาสานขัดกัน เพื่อเป็นการแบ่งแยกสามารถขัดเนื้อเคยและแยกน้ำออกจากนั่นเอง แต่ด้วยการทำเคยขัดน้ำของชาวบ้านฝ่ายพรุ เป็นเพียงการทำไว้เพื่อบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น ยังไม่มีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำไปสู่การตลาด ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนอยู่คู่กับการสร้างรายได้ให้กับชุมชนบ้านฝ่ายพรุ ด้วยกระบวนการผลิตเคยขัดน้ำที่ถูกสุขลักษณะต่อการบริโภค และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ตราสัญลักษณ์และบรรจุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์เคยขัดน้ำสู่โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) และสามารถวางขายในร้านค้าที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในท้องถิ่นและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นและสร้างรายได้แก่ชุมชนบ้านฝ่ายพรุ ตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2560). บรรยายสรุปจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2555. [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://media.suratthani.go.th/document/surat55.pdf [2560, กรกฎาคม 10].

กำจร ตติยกวี. (2558). งานวิจัยกับการพัฒนาประเทศ. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต 3(1): 1-4.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2556). ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน ด้วยงานวิจัย. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต 1(2): 1-5.

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการยกระดับผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้ง พร้อมสปอร์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน

Participatory Action Research for Improving dried Red Lingzhi Mushroom with spore product of Thakanon Mushroom Cultivate Community Enterprise

อรุโณทัย เจือมณี[1]
อุราภรณ์ เรืองวัชรินทร์[2]
ศิริพร ทวีโรจนการ[3]
พราวตา จันทโร[4]
กฤตภาส จินาภาค[5]
พรศุลี สุทธโส[6]
พัชณิยา เอกเพชร[7]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งพร้อมสปอร์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน ดำเนินงานตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ปี พ.ศ. 2560 จนถึงเดือนพฤษภาคม ปี พ.ศ. 2561 จากการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัย สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนและนักพัฒนาชุมชน พบว่ากระบวนการผลิตยังไม่ถูกสุขลักษณะ ขนาดชิ้นของเห็ดมีขนาดไม่สม่ำเสมอ มีเศษเหลือทิ้งจากกระบวนการแปรรูปและรูปลักษณ์ของบรรจุภัณฑ์ไม่น่าดึงดูดใจแก่ผู้บริโภค จึงออกแบบตู้ตากเห็ดใหม่แทนการตากบนตะแกรงไม้ไผ่ ทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาเพื่อความสะดวกในการชง และทำการปรับรูปลักษณ์ของฉลากและบรรจุภัณฑ์ พบว่าการใช้ตู้ตากเห็ดใหม่ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีปริมาณยีสต์และราลดลง ผู้ใช้งานตู้ตากเห็ดมีความพึงพอใจตู้ตากเห็ดแบบใหม่มากกว่าตู้ตากเห็ดแบบเก่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) ผู้บริโภคให้การยอมรับต่อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาเพื่อความสะดวกในการชงที่ระดับชอบเล็กน้อยถึงปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อบรรจุภัณฑ์ใหม่ในระดับมากถึงมากที่สุด จากการดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ทำให้กลุ่มมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน มีความพร้อมในการขอรับรองมาตรฐาน เช่น มาตรฐานสถานที่ผลิต (Primary GMP) และเครื่องหมายรับรองมาตรฐานอาหาร (เครื่องหมาย อย.) เป็นต้น ทั้งนี้ได้เสนอแนะให้สมาชิกกลุ่มควรมีการควบคุมกระบวนการผลิตและการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : เห็ดหลินจือแดงอบแห้ง สปอร์ ตู้ตากแห้ง

1อาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2อาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
3อาจารย์ประจำสาขาสาชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
4ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
5ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
6อาจารย์ประจำสาขาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
7อาจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstract

This study was participatory action research for enhancing the dried red Lingzhi mushroom with spore product of Thakanon Mushroom Cultivate Community Enterprise Keereeratnikhom District, Suratthani Province during May 2017 to May 2018. The analysis of the team (researchers, the group members and community developmental of Thakanon sub-district) found that many processes was not hygienic, more scrap/pieces of mushrooms that are not the size and the packaging/ label were not interested. Therefore, the mushroom drying cabinet was developed instead of drying with bamboo grate. Also, the dried powdered Lingzhi mushroom packed in tea bags for ease brewing was developed. Moreover, the new packaging were designed. The result indicated that the product drying with new cabinet dryer had lower amount of yeast and fungus than that of old cabinet dryer. The group members satisfied on new cabinet dryer more than the bamboo grate ($p<0.05$). Consumers accepted on color, odor, flavor and overall liking of the dried tea in the bags with slightly to moderately level. Consumer also satisfied on the products in new packaging at the most satisfied level. According to the participatory research, the group had the ability to develop standardized production processes. It is ready to apply for certifications, such as standard production sites (Primary GMP) and food stamps (FDA). The group members should have regular control over the production process, product quality control and new product development continues.

Keywords: Dried Lingzhi mushroom, Spore, Cabinet dryer

บทนำ

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน ในเขตอำเภอคีรีรัฐนิคมเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการเพาะเห็ดหลินจือแดง จากการลงพื้นที่ของนักวิจัยพบว่า กลุ่มยังมีความต้องการจะปรับปรุงกระบวนการผลิตและบรรจุภัณฑ์ของผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้ง จากการศึกษาบริบทของกลุ่ม พบว่าสมาชิกทั้งหมดของกลุ่มมีจำนวน 36 คน และมีนางโสภี วิสาละ เป็นหัวหน้ากลุ่ม ได้รวมตัวกันก่อตั้งกลุ่มขึ้นสืบเนื่องจากการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเพาะเลี้ยงเห็ดหลินจือ ที่ให้การสนับสนุนโดยสำนักงานเกษตรอำเภอคีรีรัฐนิคม และจากที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าเห็ดหลินจือ *(Ganoderma lucidum)* มีสารออกฤทธิ์สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายมนุษย์หลายชนิดซึ่งล้วนมีสรรพคุณที่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการ ภายในร่างกายในหลายๆด้าน (Breene, 1990, Agius, 2007; Xiao et al., 2012; Rahman et al., 2018) ปัจจุบันทางกลุ่มได้แปรรูปเห็ดหลินจือแดงเป็นเห็ดหลินจือแดงอบแห้งพร้อมสปอร์จำหน่ายให้ผู้บริโภคนำไปต้มแล้วดื่มน้ำเห็ดเพื่อสุขภาพ ทั้งนี้ทางกลุ่มได้เริ่มทดลองเพาะเลี้ยงเห็ดหลินจือแดงมาแล้ว 1 รอบปีที่ผ่านมา ภายในโรงเพาะเห็ดที่จัดสร้างขึ้น โดยมีผลผลิต เห็ดหลินจือแดงสดประมาณ 100 กิโลกรัม และเมื่อแปรรูปแล้วได้เป็นผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งประมาณ 35 กิโลกรัม จากนั้นจำหน่ายแก่ผู้บริโภคบริเวณใกล้เคียง ในราคาเฉลี่ยกิโลกรัมละ 3,500 บาท แต่ทางกลุ่มก็ยังมียอดจำหน่ายไม่สูง อีกทั้งยังขาดกระบวนการผลิตที่เป็นระบบ ตั้งแต่การจัดการวัตถุดิบหลังการเก็บเกี่ยว การตาก การอบแห้ง ซึ่งยังไม่มีการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิตบางขั้นตอนยังไม่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงบรรจุภัณฑ์ ยังไม่สามารถดึงดูด

ผู้บริโภคและยังมีรายละเอียดการบริโภคที่ไม่ครบถ้วน ทางกลุ่มจึงอยากให้คณะผู้วิจัยเข้าไปช่วยปรับกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้ง จากสถานการณ์ปัญหาและข้อมูลที่ปรากฏจึงนำมาสู่การวิจัยเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ด้วยการปรับปรุงกระบวนการผลิต ตั้งแต่การจัดการเห็ดหลินจือหลังการเก็บเกี่ยว การปรับวิธีการตากแห้งให้ได้ เห็ดหลินจือแห้งที่มีคุณภาพพร้อมที่จะนำไปอบแห้ง การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ รวมไปถึงการสร้างมูลค่าเพิ่ม (value added) ด้วยการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้อยู่ในรูปลักษณ์ที่น่าสนใจและเหมาะกับการบริโภค ซึ่งเป็นการช่วยให้ทางกลุ่มมีกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพส่งผลให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ รวมถึงเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้ทางกลุ่มได้ก้าวไปสู่การผลิตที่ได้มาตรฐาน นำไปสู่การพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชนและการพัฒนาต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงชนิดต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ให้สามารถวางขายตามร้านของฝากบริเวณแหล่งท่องเที่ยว เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชนรวมทั้งยังสามารถต่อยอดเป็นศูนย์การเรียนรู้การเพาะเห็ดหลินจือแดง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีศูนย์ดังกล่าวในเขตพื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดใกล้เคียง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อยกระดับกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลท่าขนอน

2. เพื่อพัฒนาบรรจุภัณฑ์ผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็นเทศบาลท่าขนอน

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการยกระดับผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจืออบแห้งของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานีในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและการประเมินปัญหาในกระบวนการผลิตเห็ดหลินจือแดงอบแห้งพร้อมสปอร์

จากการติดต่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรไปยังสำนักงานเกษตรอำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำให้ทราบข้อมูลว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลท่าขนอนเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพ กำลังอยู่ในช่วงพัฒนากระบวนการผลิตเห็ดหลินจือแดงอบแห้ง และเป็นกลุ่มที่ให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เมื่อคณะผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับแกนนำกลุ่ม จึงทำให้ทราบว่าทางกลุ่มมี คุณชัยรัตน์ พัฒนราช นักพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลท่าขนอนเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงาน และทราบถึงกระบวนการผลิตเบื้องต้นของกลุ่ม จากนั้นคณะผู้วิจัยทำการสำรวจบริบทเชิงพื้นที่ของกลุ่มในด้านการผลิต สถานที่ตั้งและอาคารผลิต วัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตและกระบวนการผลิต ได้แก่ กรรมวิธีการเพาะเห็ด การเก็บเกี่ยว การจัดการหลังการเก็บเกี่ยว การบรรจุ และการจัดการ ด้านการตลาด โดยจัดการสอบถามพูดคุยแบบสนทนากลุ่ม (focus group) กับสมาชิกของกลุ่มจำนวน 15 คน รวมทั้งการประเมินปัญหาเบื้องต้นและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่ม

การศึกษาการยกระดับกระบวนการตากเห็ดหลินจือแดงจากการวิเคราะห์ปัญหาของกลุ่มในด้านกระบวนการตากพบว่า ตู้ตากเดิมที่ทางกลุ่มใช้ยังไม่ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะที่ดีในการผลิตอาหาร โดยตู้ตากทำจากไม้ไผ่มาสร้างเป็นโต๊ะพร้อมทั้งสร้างโครงเพื่อให้วางผ้ายางคลุมได้ ทำให้ราสามารถเติบโตได้ โดยในเวลากลางวันเปิดผ้ายางออกเพื่อตากเห็ดด้วยแสงอาทิตย์ เมื่อหมดแดดนำผ้ายางมาคลุมเพื่อกันฝนและน้ำค้าง วันถัดไปจึงเปิดผ้ายางเพื่อตากแดดอีกครั้งซึ่งใช้เวลาประมาณ 3 วัน โดยตู้ตากจะวางไว้บนพื้นดิน ฝุ่นละอองจากดินสามารถฟุ้งกระจายและปนเปื้อนไปยังเห็ดได้ เมื่อหมดฤดูกาลสมาชิกกลุ่มจะนำตู้ตากไปเก็บ (ภาพที่ 1: ซ้าย) ดังนั้น ทางคณะผู้วิจัย สมาชิกกลุ่ม และนักพัฒนาชุมชน จึงร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและออกแบบตู้ตากที่ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะที่ดีในการประกอบอาหารมากขึ้น จากนั้นจึงทำการสร้าง การปรับแก้และการทดลองใช้ตู้ตากเห็ดแบบใหม่ (ภาพที่ 1: ขวา) และเพื่อประเมินประสิทธิภาพของตู้ตากแบบใหม่ จึงทำการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน (สมาชิกในกลุ่ม) ด้วยการพูดคุยและทำแบบสอบถามรวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพในด้านต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์โดยทำการตรวจสอบคุณภาพของเห็ดหลินจือผ่านการตากแห้งด้วยตู้ตากแบบใหม่ เปรียบเทียบกับการใช้ตู้ตากแบบเดิม ได้แก่ คุณภาพทางเคมี (ปริมาณความชื้น (AOAC., 2000) และค่าวอเทอร์แอกทิวิตี (Water activity meter, Aqualab Lite, Decacom, USA)) คุณภาพทางกายภาพโดยการวัดค่าสี (Colorimeter, CR-400 Chroma Meter, Japan) และคุณภาพทางจุลินทรีย์ (ปริมาณจุลินทรีย์ทั้งหมด ยีสต์และรา โคลิฟอร์มแบคทีเรียและ *Escherichia coli*, BAM (2001)) จากนั้นทำการประเมินคุณภาพ ทางประสาทสัมผัสโดยการทดสอบการยอมรับ (acceptance test) ต่อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจืออบแห้งที่ได้จากการใช้ตู้ตาก แบบใหม่ ด้านลักษณะปรากฏ สี กลิ่นรส รสชาติ และความชอบโดยรวม ด้วยผู้บริโภคทั่วไปจำนวน 53 คน โดยการให้คะแนนความชอบแบบ 9 ระดับคะแนน (9 point hedonic scale)

การพัฒนาผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาสะดวกชง จากการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัย แกนนำกลุ่มและนักพัฒนาชุมชนในด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์พบว่า ดอกเห็ดที่ได้มีขนาดที่แตกต่างกันมาก หลังจากหั่นเป็นชิ้นบางๆ และบรรจุในถุงเพื่อจัดจำหน่าย ทำให้ได้ขนาดของชิ้นเห็ดที่ไม่สม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีเศษเห็ดชิ้นเล็กๆ ที่ได้จากการหั่น ซึ่งไม่สามารถบรรจุในถุงเพื่อจัดจำหน่ายได้เป็นเศษเหลือทิ้ง ดังนั้นทางคณะผู้วิจัย สมาชิกกลุ่ม และคุณชัยรัตน์ พัฒนราช จึงร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาสะดวกชง เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์จากเศษเห็ดชิ้นเล็กๆ เศษเหลือทิ้ง และชิ้นเห็ดที่ไม่ได้ขนาดดังกล่าว และเป็นการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ให้กับกลุ่มซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความสะดวกในการต้ม ถือเป็นการ ตอบโจทย์ผู้บริโภคในยุคปัจจุบัน จึงได้ออกแบบผลิตภัณฑ์เห็ดที่มีวิธีการต้มสะดวกขึ้น แล้วทำการทดสอบการยอมรับต่อผลิตภัณฑ์ใหม่จากผู้บริโภคจำนวน 53 คน ต่อคุณลักษณะทางประสาทสัมผัส (สี กลิ่นรส รสชาติ และความชอบโดยรวม) ประเมินความพึงพอใจด้วยแบบสอบถามแบบ 5 ระดับคะแนนในด้านความสะดวกในการชงดื่ม ขนาดของบรรจุภัณฑ์ การเหมาะสมสำหรับซื้อเป็นของฝาก วิธีการชงและความเหมาะสมของปริมาณสินค้ากับราคา และประเมินความสนใจซื้อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาสะดวกชง

การปรับเปลี่ยนฉลากและรูปลักษณ์บรรจุภัณฑ์ ปัจจุบันผลิตภัณฑ์ของกลุ่มบรรจุในถุงพลาสติก 3 ขนาด ภายในถุงบรรจุซองกันชื้น โดยผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือ อบแห้งหั่นบางพร้อมสปอร์ ขนาดบรรจุ 25 และ 50 กรัม ราคา 100 และ 200 บาท ตามลำดับ ส่วนผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือ อบแห้งทั้งดอกพร้อมสปอร์ ขนาดบรรจุ 130 กรัม ราคา 350 บาท หลังจากบรรจุแล้วจะทำการปิดปากถุงด้วยเครื่องปิดผนึกแถบความร้อน ซึ่งบรรจุภัณฑ์เดิมยังมีฉลากที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วน และมีรูปลักษณ์ของบรรจุภัณฑ์ที่ไม่ดึงดูดใจผู้บริโภค จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัย แกนนำกลุ่มและนักพัฒนาชุมชน ลงความเห็นว่าควรปรับเปลี่ยนรูปลักษณ์บรรจุภัณฑ์ให้มีมาตรฐานขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจแก่ผู้บริโภค

นำไปสู่การทำการตลาดในอนาคต คณะผู้วิจัยจึงทำการออกแบบและให้แกนนำกลุ่มร่วมกับนักพัฒนาชุมชนช่วยกันเสนอแนะจนได้บรรจุภัณฑ์ใหม่และฉลากที่มีรายละเอียดครบถ้วนขึ้น แล้วทำการสำรวจผู้บริโภคด้านพฤติกรรมการบริโภคชาเห็ดหลินจือและความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งพร้อมสปอร์ในบรรจุภัณฑ์ใหม่ในด้านความสะอาด ขนาด วิธีการชงดื่ม ปริมาณสินค้าต่อราคา ด้วยแบบสอบถามแบบ 5 ระดับคะแนนจากผู้บริโภคจำนวน 53 คน รวมทั้งการทดสอบความพึงพอใจต่อกลิ่นและรสชาติของชาเห็ดหลินจือแดงอบแห้งพร้อมสปอร์ด้วยการทดสอบทางประสาทสัมผัส

การวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนการทดลองแบบสุ่มสมบูรณ์ (CRD) ของการวิเคราะห์คุณภาพทางกายภาพและทางเคมี และวางแผนการทดลองแบบสุ่มสมบูรณ์ภายในบล็อก (RCBD) ของการทดสอบทางประสาทสัมผัส จากนั้นวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้วิธี Duncan's Multiple Range Test (DMRT) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเปรียบเทียบความพึงพอใจของการใช้ตู้จากด้วยวิธี T-test

ผลการวิจัย

จากการดำเนินงานด้านการวิจัย ได้ผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและการประเมินปัญหาในกระบวนการผลิตเห็ดหลินจือแดงอบแห้ง กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน ตั้งอยู่เลขที่ 10 หมู่ที่ 2 ตำบลท่าขนอน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี เริ่มจัดตั้งกลุ่มปลายปี พ.ศ. 2558 โดยเริ่มต้นจากนายชัยรัตน์ พัฒนราช นักพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอคีรีรัฐ ได้ไปศึกษาดูงานการเพาะเห็ดหลินจือแดง จึงเล็งเห็นว่าอำเภอคีรีรัฐนิคมน่าจะมีศักยภาพสามารถ เพาะเห็ดหลินจือแดง เนื่องจากมีสภาวะอากาศที่เหมาะต่อการเพาะเห็ดหลินจือ และจากรายงานการงานวิจัยพบว่า เห็ดหลินจือแดงมีสารออกฤทธิ์ทางชีวภาพ (bioactive compound) หลายชนิด เช่น สารกลุ่มโพลีแซคคาไรด์ และสารกลุ่มไตรเทอร์ปีน ซึ่งสารเหล่านี้สามารถป้องกันโรคได้หลายชนิด ดังนั้น นายชัยรัตน์ พัฒนราช จึงได้ทดลองหาสภาวะที่เหมาะสม ในการเพาะเห็ดหลินจือแดง หลังจากนั้นได้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเพาะเลี้ยง เห็ดหลินจือ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตรอำเภอคีรีรัฐนิคม ซึ่งเป็นการต่อยอดจากเดิมที่ทางกลุ่มมีการเพาะเลี้ยงเห็ดนางฟ้า เห็ดหูหนูและเห็ดแครง แต่มีปัญหาเรื่องการเก็บผลิตผลไว้ได้ไม่นาน สืบเนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวจึงเกิดการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอนขึ้นมา ประกอบด้วยสมาชิกทั้งหมดจำนวน 36 คน และมีนางโสภี วิสาละ เป็นหัวหน้ากลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อรวมกลุ่มและสร้างรายได้เสริมให้แก่ชาวสวนยาง ซึ่งเป็นอาชีพหลักของสมาชิกในกลุ่มคือ เกษตรกร (สวนยางพารา) และข้าราชการบำนาญ ได้ใช้เวลาว่างร่วมทำกิจกรรมให้เกิดประโยชน์ ผลผลิตที่ได้เริ่มจากการบริโภคเองภายในกลุ่ม หลังจากนั้นเป็นการแนะนำลูกค้าอื่นๆ และมีการจัดจำหน่ายในงานจัดแสดงสินค้าต่างๆ และช่องทางสื่อออนไลน์ (เฟซบุ๊ค)

กลุ่มได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน เช่น พัฒนาชุมชน เกษตรอำเภอ ให้ความรู้ด้านการผลิต สาธารณสุขอำเภอ ให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมยื่นคำขออนุญาตด้านอาหาร ให้คำแนะนำเรื่องหลักการปฏิบัติที่ดีในการผลิตอาหาร ให้คำแนะนำการปรับปรุงห้องบรรจุภัณฑ์ ปัจจุบันทางกลุ่มได้แปรรูปเห็ดหลินจือแดงเป็นเห็ดหลินจือแดงอบแห้ง โดยมีจุดเด่นตรงที่จำหน่ายในรูปแบบของเห็ดพร้อมสปอร์ ขณะที่ผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือที่จำหน่ายทั่วไปในท้องตลาดจะไม่มีสปอร์ ผลผลิตเห็ดหลินจือแดงสดของกลุ่มในปีที่ผ่านมามีประมาณ 100 กิโลกรัม และเมื่อแปรรูปแล้วได้เป็นผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดง อบแห้งประมาณ 35 กิโลกรัม จากนั้นจำหน่ายแก่ผู้บริโภคในราคาเฉลี่ยกิโลกรัมละ 3,500 บาท ตลาดในปัจจุบันได้แก่ ลูกค้าในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมพร กระบี่ และพัทลุง

จากการประเมินปัญหาเบื้องต้น คณะผู้วิจัยและสมาชิกกลุ่มได้ข้อสรุปร่วมกันว่า จะร่วมกันปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ได้ตามหลักสุขลักษณะที่ดีในการผลิตอาหาร โดยในขั้นตอนการวางแผน มีการกำหนดให้แกนนำกลุ่มได้เป็นแกนหลักในการเสนอประเด็นข้อคิดเห็น การรับทราบข้อมูลและปรึกษาหารือร่วมกับคณะผู้วิจัยและนักพัฒนาชุมชน เริ่มจากการประเมินกระบวนการผลิตโดยคณะผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสังเกตพฤติกรรมการผลิตขณะปฏิบัติงานจริงของสมาชิกกลุ่ม ตั้งแต่กระบวนการเก็บเกี่ยวจนถึงการบรรจุ พบว่ามีขั้นตอนที่ควรได้รับการปรับปรุง ดังนี้

1) การถ่ายเชื้อ: ทำในบริเวณเก็บวัตถุดิบ ซึ่งเป็นระบบเปิดและทำให้มีโอกาสปนเปื้อนจากจุลินทรีย์ชนิดอื่น โดยพบว่าหลังจากถ่ายเชื้อแล้ว ก้อนเห็ดมีปริมาณการสูญเสียเนื่องจากเกิดการปนเปื้อนจากจุลินทรีย์ชนิดที่ไม่ต้องการอยู่ที่ร้อยละ 5 – 10

2) การเก็บเห็ด: หลังจากเห็ดออกดอกแล้ว สมาชิกกลุ่มจะทำการตัดดอกเห็ดด้วยวิธีปลอดเชื้อ ซึ่งพบว่าในทางปฏิบัติแล้วยังมีโอกาสปนเปื้อนจุลินทรีย์ได้จากวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการตัดเห็ด

3) การตากเห็ด: ตากบนที่ตากทำด้วยไม้ไผ่ที่ทางกลุ่มได้จัดทำขึ้นเอง ซึ่งเป็นระบบเปิด ทำให้ในขณะตากเห็ด สมาชิกกลุ่มต้องคอยเฝ้าเพื่อคอยย้ายเห็ดหากเกิดฝนตก นอกจากนั้นแล้วตู้ตากที่ใช้ยังเปิดโล่งทำให้ฝุ่นและจุลินทรีย์ที่มีอยู่แล้วในสภาพธรรมชาติปนเปื้อนไปยังเห็ดได้ อีกทั้งตู้ตากที่ใช้อยู่มีพื้นที่ตากเห็ดไม่เพียงพอต่อผลผลิตในแต่ละรอบ

4) การหั่นดอกเห็ดเป็นชิ้นบางๆ: ดอกเห็ดมีขนาดเล็กใหญ่ต่างกันมากและไม่มีการควบคุมคุณภาพขณะ หั่นชิ้นทำให้ความหนาและขนาดไม่สม่ำเสมอกัน

5) การบรรจุ: สมาชิกกลุ่มชั่งน้ำหนักโดยใช้ตาชั่งที่มีความละเอียดน้อย ทำให้น้ำหนักสุทธิของผลิตภัณฑ์มากเกินน้ำหนักสุทธิที่ระบุข้างบรรจุภัณฑ์ และน้ำหนักของแต่ละถุงไม่สม่ำเสมอกัน อีกทั้งบรรจุภัณฑ์ที่ใช้อยู่เป็นถุงพลาสติก ซึ่งมีรูปลักษณ์ไม่น่าดึงดูดใจต่อผู้บริโภคและฉลากยังมีข้อมูลไม่ครบถ้วน

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวคณะผู้วิจัย สมาชิกกลุ่มและนักพัฒนาชุมชนได้ข้อสรุปร่วมกันว่า จะร่วมกันปรับปรุงกระบวนการผลิตให้ได้ตามหลักสุขลักษณะที่ดีในการผลิตอาหาร จากนั้นได้จัดอบรมหลักปฏิบัติที่ดีในการผลิตอาหารให้กับสมาชิกกลุ่มพร้อมทั้งได้นำข้อสังเกตที่ทำการพูดคุยนำไปสู่การวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม ทำให้สมาชิกกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจและตกลงจะใช้แนวปฏิบัติที่ถูกหลักที่ดีในการผลิตอาหาร ได้แก่ ทำการถ่ายเชื้อด้วยวิธีการปลอดเชื้อโดยจัดหาตู้เขี่ยเชื้อมาใช้ ทำการเก็บเห็ดด้วยวิธีการปลอดเชื้อ มีการควบคุมขนาดความหนาขณะหั่นดอกเห็ด และทำการเปลี่ยนตาชั่งเป็นเครื่องชั่งดิจิตัลที่มีความละเอียดขึ้น ขณะที่ทำการแก้ไขขั้นตอนการตากโดยการสร้างตู้ตากเห็ดใหม่ ทำการปรับรูปลักษณ์บรรจุภัณฑ์และทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จากเห็ดขนาดเล็กหรือเศษเห็ดที่เกิดในขณะหั่น ซึ่งได้ดำเนินการ ในขั้นตอนถัดไป

2. ผลการศึกษาการยกระดับกระบวนการตากเห็ดหลินจือแดง หลังจากทำการสร้างตู้ตากแบบใหม่ที่มีจำนวน 3 ตู้ แล้วให้สมาชิกกลุ่มทำการตากเห็ดด้วยตู้ตากเห็ดทั้งแบบใหม่และที่ตากเห็ดแบบเก่าเปรียบเทียบกัน แล้วทำการประเมินความพึงพอใจ (ตารางที่ 1) พบว่าตู้ตากเห็ดแบบใหม่ได้รับความพึงพอใจในด้านความสะดวกในการยกตู้เพื่อเอาออกมาตากเห็ด ความสะดวกในการตาก ความสะอาด ขนาดพื้นที่และประโยชน์โดยรวมมากกว่าที่ตากเห็ดแบบเก่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) ทั้งนี้เนื่องจากตู้ตากแบบใหม่มีพื้นที่ตากตู้ละ 2 ชั้น โดยมีถาดสแตนเลสแบบมีรูระบายอากาศที่สามารถเลื่อนเข้าออกตู้ได้ มีพัดลมดูดอากาศเพื่อดูดความชื้นที่ระเหย ออกจากเห็ด ซึ่งจะช่วยให้ความชื้นสัมพัทธ์ในอากาศบริเวณในตู้น้อย จึงเกิดการทำแห้งได้ดี ขณะที่ภายนอกของตู้หุ้มด้วยพลาสติกชนิดหนาและมิดชิด ทำหน้าที่ป้องกันฝุ่น แมลงและฝน รวมทั้งทำให้ไม่จำเป็นต้องเก็บเห็ดในเวลากลางคืนหรือขณะฝนตก เป็นการเพิ่มความสะดวกและลดการหลุดร่วงของสปอร์อีกด้วย ที่สำคัญคือทำให้เห็ดที่ได้สะอาดและปลอดภัย อย่างไร ก็ตาม สมาชิกได้อภิปรายถึงประเด็นของ

ความสะดวกในการตากของตู้ตากทั้งสองแบบว่าถึงแม้ว่าตู้ตากเห็ดแบบใหม่จะมีถาด ที่สามารถเลื่อนเข้าออกได้ แต่ทำได้เพียง 2 ด้าน ขณะที่ตู้ตากแบบเก่ามีความสะดวกกว่าในแง่ของการสามารถหยิบเห็ดตากได้ทุกทิศทาง จึงได้ข้อเสนอแนะร่วมกันว่าอาจจะแก้ไขด้วยการปรับให้ตู้ตากเป็นแบบเปิดด้านข้าง นอกจากนั้นยังพบว่าการตากเห็ดในวันที่ 2 ด้วยตู้ตากแบบใหม่เกิดความร้อนในตู้มากเกินไป ส่งผลให้เกิดการถ่ายเทความชื้นของดอกเห็ดเร็วเกินไปดอกเห็ดที่ได้จะมีลักษณะแห้งเหี่ยวผิดรูปไป จึงอาจจะปรับการระบายอากาศภายในตู้ตากด้วยการเพิ่มพัดลมดูดอากาศ หรือใช้ถาดชั้นบนเพื่อตากเห็ดในวันที่ 1 และใช้ถาดชั้นล่างสำหรับตากเห็ดวันที่ 2 แทน

เมื่อทำการตรวจสอบคุณภาพทางกายภาพและเคมี ได้แก่ ความสว่าง (L*) ความเป็นสีแดง (a*) ความเป็นสีเหลือง (b*) ปริมาณความชื้นและค่าวอเตอร์แอคทิวิตีของเห็ดหลินจือแดงที่ผ่านกระบวนการตากแห้งด้วยตู้ตากแบบใหม่มีค่าน้อยกว่าการใช้ตู้ตากแบบเก่า (ไม่แสดงข้อมูล) และจากการศึกษาคุณภาพทางจุลินทรีย์ พบว่าจุลินทรีย์ทั้งหมดทั้งจากตู้ตากแห้งแบบเก่าและแบบใหม่มีปริมาณ $< 2.5 \times 10^2$ โคโลนี/กรัม ส่วนยีสต์และราจากตู้ตากแห้งแบบเก่าและแบบใหม่มีปริมาณ 1.2×10^3 และ < 10 โคโลนี/กรัม ตามลำดับ ซึ่งเป็นปริมาณต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนเห็ดหลินจือแห้งหรือ มผช. 336/2547 (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, 2547) ที่กำหนดไว้ว่าต้องมีจุลินทรีย์ทั้งหมดไม่เกิน 1.0×10^4 และปริมาณยีสต์และราต้องไม่เกิน 10 โคโลนี/กรัม และไม่พบโคลิฟอร์มแบคทีเรีย และ *Escherichia coli* และเห็นได้ว่าผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการตากแห้งด้วยตู้ตากแบบใหม่มีปริมาณยีสต์และราน้อยกว่าตู้ตากแบบเก่า

เมื่อทำการทดสอบคุณภาพทางประสาทสัมผัสผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งที่ผ่านการตากด้วยตู้ตากแบบใหม่ด้วยผู้ทดสอบจำนวน 53 คน พบว่าผู้บริโภคมีความชอบสีในระดับชอบปานกลางถึงชอบมาก (7.46 คะแนน) และมีความชอบด้านรสชาติและความชอบโดยรวมของน้ำเห็ดหลินจือในระดับชอบเล็กน้อยถึงชอบปานกลาง (6.24 – 6.98 คะแนน) (ไม่แสดงข้อมูล)

3. การพัฒนาผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาสะดวกชงพัฒนาผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาสะดวกชง โดยใช้เห็ดหลินจือแดงที่มีดอกขนาดเล็ก เศษเห็ดชิ้นเล็กๆ เศษเหลือทิ้ง และชิ้นเห็ดที่ไม่ได้ขนาด มาปั่นละเอียดด้วยเครื่องปั่น แล้วบรรจุลงในถุงชาไนลอนทรงพีรามิด สีขาว ขนาดกว้าง 5.5 ซม. และสูง 7 ซม. ซึ่งเป็นถุงที่มีความเหนียว และทนความร้อนสูง โดยบรรจุเห็ดหลินจือแบบผงปริมาณถุงละ 3 กรัม จากนั้นปิดผนึกด้วยเครื่องปิดผนึกแถบความร้อน บรรจุในกล่องกระดาษคราฟท์สีน้ำตาล จำนวน 5 ถุงต่อกล่อง (ภาพที่ 2) โดยมีการแสดงวิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างจากผลิตภัณฑ์รูปแบบอื่นๆ ซึ่งจะมีวิธีการรับประทานโดยการนำไปต้มด้วยกระติกน้ำร้อน (ชา 1 ถุงต่อน้ำ 500 มิลลิลิตร) ใช้เวลาในการต้มนาน 90 – 120 นาที

เมื่อทำการทดสอบการยอมรับของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบถุงชาสะดวกชง ในด้านคุณลักษณะทางประสาทสัมผัสต่อน้ำเห็ดหลินจือที่ชงด้วยกระติกน้ำร้อนและสอบถามความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบถุงชาสะดวกชง ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 2 ซึ่งจะเห็นว่าผู้บริโภคให้คะแนนความชอบต่อน้ำเห็ดหลินจือในทุก ๆ ด้านที่ระดับชอบเล็กน้อยถึงปานกลาง (6.60 – 6.73 คะแนน) และพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ในทุก ๆ ด้าน ในระดับพอใจมากถึงมากที่สุด (4.17 – 4.45 คะแนน) และเมื่อสอบถามถึงความสนใจในการซื้อผลิตภัณฑ์ พบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่คาดว่าจะ “ซื้อ” คิดเป็นร้อยละ 43 (ไม่แสดงข้อมูล)

4. ผลการพัฒนาบรรจุภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะผู้วิจัย สมาชิกกลุ่ม และนักพัฒนาชุมชน มีความต้องการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ให้มีมาตรฐานขึ้น เพื่อนำไปสู่การทำการตลาดในอนาคต โดยทำการออกแบบและปรับเปลี่ยนบรรจุภัณฑ์ใหม่ที่แสดงวิธีการใช้ การเก็บรักษา วันผลิตและวันหมดอายุของผลิตภัณฑ์ ข้อมูลผู้ผลิตที่ชัดเจน และมีการเพิ่มช่องทางการติดต่อโดยการเพิ่ม QR

code เชื่อมกับเฟสบุ๊คที่ทางกลุ่มได้มีการพัฒนาขึ้น เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และปรับเปลี่ยนจากการบรรจุถุงพลาสติกใส เป็นการบรรจุ 2 ชั้น โดยบรรจุลงในถุงพลาสติกชนิดหนาก่อน แล้วจึงบรรจุกล่องกระดาษคราฟท์ที่มีรูปแบบที่แตกต่างกันตามขนาดของผลิตภัณฑ์ (ตารางที่ 3) เมื่อนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวมาทำการสำรวจผู้บริโภคด้านการตลาด ได้ผลการสำรวจแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ข้อมูลด้านพฤติกรรมการบริโภค

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ซื้อเห็ดหลินจือและอาหารเพื่อสุขภาพจากร้านขายผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ (ร้อยละ 40) และซื้อจากกลุ่มแม่บ้าน/วิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตโดยตรง (ร้อยละ 36) ส่วนการส่งเสริมการขายที่ทำให้สนใจซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพมากที่สุดคือการได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 42) รองลงมาเป็นการแนะนำสินค้าผ่านโบรชัวร์ (ร้อยละ 38) และการแจกสินค้าตัวอย่าง/ชิมฟรี (ร้อยละ 36)

2) ความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งพร้อมสปอร์ในบรรจุภัณฑ์ใหม่

เมื่อให้ผู้บริโภคทดสอบชิมน้ำเห็ดหลินจือที่ผ่านวิธีการต้มดังวิธีการที่แสดงในฉลากบรรจุภัณฑ์แล้วสอบถามความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ พบว่า มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพวัตถุดิบ ความสะอาดของบรรจุภัณฑ์ ขนาดของบรรจุภัณฑ์และวิธีการชงเข้าใจง่ายในระดับพอใจมากถึงมากที่สุด (4.34 – 4.47 คะแนน) และพึงพอใจด้านรสชาติและกลิ่นของสินค้าในระดับพอใจปานกลางถึงพอใจมาก (3.70 คะแนน) นอกจากนั้นยังพบว่าผู้บริโภคพึงพอใจต่อราคาสินค้าของผลิตภัณฑ์ทั้ง 3 ขนาดในระดับพอใจมากถึงมากที่สุด (4.22 - 4.40 คะแนน) และพอใจมากถึงมากที่สุดที่ผู้ผลิตมีสินค้ามีหลายระดับราคาให้เลือก (4.46 คะแนน) (ไม่แสดงข้อมูล)

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยมีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน นักพัฒนาชุมชนและคณะผู้วิจัยร่วมกันปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและดำเนินการยกระดับผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดง อบแห้งพร้อมสปอร์ในครั้งนี้ เริ่มจากการศึกษาบริบทและประเมินปัญหาของกระบวนการผลิตร่วมกัน จากนั้นในขั้นตอนการวางแผนการดำเนินงาน มีการกำหนดให้แกนนำกลุ่มเป็นแกนหลักในการเสนอประเด็นข้อคิดเห็น การรับทราบข้อมูลและปรึกษาหารือร่วมกับคณะผู้วิจัยและนักพัฒนาชุมชนตลอดการดำเนินงานของโครงการวิจัย

จากการยกระดับผลิตภัณฑ์ด้วยการแก้ปัญหาร่วมกัน ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ การเปลี่ยนตู้จากแห้งเป็นตู้ตากแบบใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งพร้อมสปอร์แบบผงบรรจุในถุงชาเพื่อความสะดวกในการชง และการปรับรูปลักษณ์ของบรรจุภัณฑ์ โดยในขั้นการใช้ตู้ตากเห็ดที่ถูกสุขลักษณะแทนการตากด้วยตะแกรงไม้ไผ่ พบว่าเห็ดหลินจือ แดงอบแห้งที่ผ่านการตากด้วยตู้ตากแบบใหม่มีคุณภาพทางจุลินทรีย์ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน มผช. และมีปริมาณยีสต์และรา น้อยกว่าการใช้ตู้ตากแบบเก่า นอกจากนั้นพบว่าผลการประเมินความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มที่ได้ใช้งานตู้ตากเห็ดแบบใหม่ ในด้านความสะดวกในการยกตู้เพื่อเอาออกมาตากเห็ด ความสะดวกในการตาก ความสะอาด ขนาดพื้นที่และประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับพอใจมากถึงมากที่สุด (4.73 ถึง 5.00 คะแนน) และมากกว่าการใช้ตู้ตากเห็ดแบบเก่าอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p<0.05$) ส่วนผลจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบผงบรรจุในถุงชาเพื่อความสะดวกในการชง เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์จากเศษเห็ดชิ้นเล็ก ๆ เศษเหลือทิ้งและชิ้นเห็ดที่ไม่ได้ขนาด พบว่าของผู้บริโภคให้การยอมรับ ต่อผลิตภัณฑ์เห็ดหลินจือแดงอบแห้งแบบถุงชา ในทุก ๆ ด้านของคุณลักษณะทางประสาทสัมผัสที่ระดับชอบเล็กน้อยถึงปานกลาง และพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ในทุก ๆ ด้าน ในระดับพอใจมากถึงมากที่สุด ขณะที่ผลการปรับบรรจุภัณฑ์ที่ได้ทำการพัฒนาฉลากสินค้าและรูปลักษณ์ของบรรจุภัณฑ์ให้เป็นที่น่าสนใจมากขึ้น มีรายละเอียดของผลิตภัณฑ์และผู้ผลิตที่ชัดเจน โดยบรรจุเห็ดหลินจือในถุงพลาสติกและบรรจุกล่องเพื่อเป็น

สินค้าของฝากพบว่าผู้บริโภคมีความพึงพอใจในด้านคุณภาพวัตถุดิบ ความสะอาดของบรรจุภัณฑ์ ขนาดของบรรจุภัณฑ์ วิธีการชงเข้าใจง่าย ราคาสินค้าในระดับพอใจมากถึงมากที่สุด และพึงพอใจด้านรสชาติและกลิ่นของสินค้าในระดับพอใจปานกลางถึงพอใจมาก

การวิจัยครั้งนี้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มในการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับกระบวนการผลิตเห็ดหลินจือแดงอบแห้ง เพื่อเป็นพื้นฐานให้กระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์มีคุณภาพเพียงพอที่จะผ่านเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่รู้จักและสามารถนำไปขยายช่องทางการจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ ถือเป็นการสร้างคุณค่าจากฐานทรัพยากรในชุมชนเพื่อขยายผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ให้กับท้องถิ่นและจังหวัดต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยภายใต้สัญญาเลขที่ RDG60A0027_SRU11 ขอขอบคุณคุณชัยรัตน์ พัฒนราช นักพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ร่วมให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะตลอดการดำเนินงาน และขอขอบคุณสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพาะเห็ดเทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานีและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2547). มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนเห็ดหลินจือแห้ง (มผช. 336/2547). กรุงเทพฯ:สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.

Agius, L. (2007). New hepatic targets for glycemic control in diabetes. Best practice and Research. Journal of clinical endocrinology and metabolism Endocrine Society, 21, 587-605.

AOAC. (2000). Official Methods of Analysis. 17th ed. Virginia: Association of Official Analytical Chemists.

BAM. (2001). *Bacteriological Analytical Manual. U.S. Food and Drug Administration.* Retrieved 11 May 2017, from http://www.fda.gov/Food/FoodScienceResearch/ LaboratoryMethods/ucm2006949.html

Breene, W. (1990). Nutritional and Medicinal Value of Specialty Mushrooms. *Journal of Food Protection*, *53*(10), 883-894.

Rahman, M. A., Abdullah, N. and Aminudin, N. (2018). Evaluation of the Antioxidative and Hypo-cholesterolemic Effects of Lingzhi or Reishi Medicinal Mushroom, *Ganoderma lucidum* (Agaricomycetes), in Ameliorating Cardiovascular Disease. *International Journal of Medicinal*, *20*(10), 961-969.

Xiao, C., Wu, Q.P., Cai, W., Tan, J.B., Yang, X.B. and Zhang, J.M. (2012). Hypoglycemic effects of *Ganoderma lucidum* polysaccharides in type 2 diabetic mice. *Archives of Pharmacal Research*, *35*(10):1793-1801.

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง (พฤฒพลังลำปาง)

A Participative Model of Development Life Quality of the Elderly in Lampang Province: Lampang Active Aging

สุดา เนตรสว่าง[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง การดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method) มี 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นพื้นฐานกับผู้สูงอายุในพื้นที่ 13 อำเภอ จำนวน 650 คน โดยใช้แบบสอบถาม ประมวลผลทางสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากระยะที่ 1 มาจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ มาจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ พร้อมทั้งเก็บข้อมูลในการลงพื้นที่ 5 อำเภอ เพื่อถอดบทเรียนจากสภาพจริงในแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้าง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง และจัดเวทีสนทนากลุ่ม เพื่อสะท้อนผลการวิจัยและร่วมกันตรวจสอบความถูกต้อง ของการสรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง

ผลจากการวิจัยพบว่า

พฤฒพลังลำปาง ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 1.1) การมีสุขภาพดีทั้งกาย ใจ ซึ่งควรปฏิบัติตนด้วยการทำจิตใจให้เบิกบาน ไม่เครียด ควรออกกำลังกายเป็นประจำ 1.2) ทำบุญ ทำทานเป็นนิจ ควรปฏิบัติตนด้วยการทำสมาธิ ไหว้พระ สวดมนต์ ทุกวัน 1.3) การปล่อยวางได้ด้วยใจที่อิ่มบุญ โดยปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา และ 1.4) การชื่นชมคุณค่าแห่งตน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ประกอบด้วย 2.1) ทันกระแสเป็นผู้อยู่ร่วมสมัย เป็นผู้สนใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ 2.2) การมีจิตอาสาเพื่อชุมชน ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความเต็มอก เต็มใจให้การสนับสนุนงานด้านสังคม ตลอดทั้งร่วมบริจาคทรัพย์ตามกำลัง 2.3) สานต่อกิจภูมิปัญญา 3) ด้านหลักประกันและความมั่นคง ประกอบด้วย 3.1) เป็นที่พึ่งลูกหลานได้ในทุกด้าน ได้แก่ ไม่ทำตนให้เป็นภาระของลูก หลานและปฏิบัติตนอยู่กับปัจจุบันให้ได้ 3.2) ลูกหลานพร้อม น้อมเคารพ และดูแล 3.3) สนใจเรื่องการออม ได้แก่ การอยู่อย่างประหยัด อยู่อย่างพอเพียง ควรมีงานอดิเรกทำ และไม่ควรสร้างหนี้สิน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิต สังคมผู้สูงอายุ พฤฒพลัง การมีส่วนร่วม

---

[1]อาจารย์คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

Abstract

This research was to study and present the participatory model in life quality development for elderly people, Lampang. Mixed Methodology was applied for this study with quantitative research of survey for the basic needs of 650 elderly people, 50 persons per Amphoe, totally 13 Amphoes.This was analyzed by percentage, mean and standard deviation.The second part was qualitative research with activities of three operation research conferences which came from the needs of supporting the life quality development for elderly people. Then, the researcher took time for field works in 5 Amphoes and extracted the lesson from this authentic areas. With this methodology, the researcher created the draft model for life quality development for elderly people. Finally, group discussion was taken for reviewing and checking the proper of this finalize model with the group of official in-charge of the elderly people both private and public organization, the president of the elderly club, the elderly representatives of each area, party networks, and the group of researchers.

The research findings revealed that:

The active aging were combined of 3 aspects of health, social participation, and security & stability as the following details: Healthy Aspect composed of physically and mentally health which practically meant happy life and normally exercises. Secondly, every day meditation with doing some charity always.Thirdly, let oneself on with full of good deeds by behaving according to their own religion.Lastly, appreciation in self-value.Social Participation Aspect composed of knowing the changing world and learning technology always.Secondly, willingly doing some community service according to their ability.Lastly, continually doing some local wisdom activities.Security and Stability Aspect composed of being shelter for their descendant people in all areas like; not being burden for their relatives and be able to live their life normally.Secondly, being respected and taken care by their descendants. Lastly, interesting in economic saving like; live as a simple and efficiency life together with doing some hobbies and not making debt.

Key words: Quality of Life, Social for Elderly People, Active Aging, Participation

บทนำ

ในช่วง 50 ปีที่ผ่านมาสังคมไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว การเปลี่ยนผ่านทางประชากรจากภาวการณ์เกิดสูง ตายสูงมาสู่การเกิดต่ำ ตายต่ำ ประกอบกับการเปลี่ยนผ่านทางระบาดวิทยาจากโรคระบาดและโรคติดต่อ มาสู่โรคเรื้อรังและโรคที่เกิดจากความเสื่อมสภาพของร่างกายตามวัย ทำให้สังคมไทยเปลี่ยนจากสังคมเยาว์วัย สู่สังคมสูงวัย ดังนั้นการมีอายุยืนยาวขึ้นจึงตามมาด้วยประเด็นท้าทายต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหลายประการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุในสังคมไทย อันมีสาเหตุหลักเนื่องมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเพิ่มจำนวนและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุและส่งผลกระทบต่อสังคมและระบบเศรษฐกิจ ปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาว (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2554: 2) ตามรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยได้ถูกจัดให้เป็นประเทศที่อยู่ในสังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ พ.ศ. 2548 กล่าวคือในขณะนั้น ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้คาดการณ์ว่า โครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุว่า “ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุถึง 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมดและเป็นสังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์แบบ ภายในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2551-2571 สัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นจากประมาณ ร้อยละ 11 เป็นประมาณ ร้อยละ 23 หรือ 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศ อาจกล่าวได้ว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในปี พ.ศ. 2553 เป็นประมาณร้อยละ 11 และในอีก 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2573) จะเพิ่มเป็นมากกว่า 2 เท่าตัวคือประมาณร้อยละ 25 ซึ่งถือว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุ อย่างเต็มตัว (สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์, 2553: 10) การเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การให้บริการที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย การพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าระบบสาธารณสุขไทยจะมีการพัฒนาไปอย่างมาก และมีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการในสังคมสูงวัยแล้วแต่การเปลี่ยนแปลงสังคมสูงวัยนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้น การที่ระบบสาธารณสุขจะมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2557: 3) ทั้งนี้การดูแลผู้สูงอายุจะต้องดูแลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม การมีหลักประกันที่มั่นคง อยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีส่วนร่วม มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารอย่างต่อเนื่อง หากมีการดำเนินการที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข

จังหวัดลำปาง เป็นจังหวัดเก่าแก่มีอายุไม่น้อยกว่า 1,300 ปี ตั้งอยู่บริเวณภาคเหนือตอนบน แบ่งเป็น 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองลำปาง อำเภองาว อำเภอแจ้ห่ม อำเภอเถิน อำเภอวังเหนือ อำเภอห้างฉัตร อำเภอเกาะคา อำเภอแม่ทะ อำเภอแม่พริก อำเภอสบปราบ อำเภอเสริมงาม อำเภอแม่เมาะ และอำเภอเมืองปาน ในปี 2553 จังหวัดลำปาง มีประชากร จำนวน 752,129คน เป็นชาย 369,412 คน หญิง 382,717 คน อำเภอที่มีประชากรมากที่สุดได้แก่ อำเภอเมืองลำปาง รองลงมาคือ อำเภอเกาะคา อำเภอเถิน และอำเภอแม่ทะ ทั้งจังหวัดมีผู้สูงอายุ จำนวน 135,364คน แยกเป็นช่วงอายุได้ดังนี้ 1) ช่วงอายุ 60-64 ปี จำนวน 45,858 คน 2) ช่วงอายุ 65-69 ปี จำนวน 28,972 คน 3) ช่วงอายุ 70-74 ปี จำนวน 21,405 คน 4) ช่วงอายุ 75-79 ปี จำนวน 18,157 คน 5) ช่วงอายุ 80-84 ปี จำนวน 12,903 คน 6) ช่วงอายุ 85-89 ปี จำนวน 5,655 คน 7) ช่วงอายุ 90-94 ปี จำนวน 1,884 คน 8) ช่วงอายุ 95-99 ปี จำนวน 440 คนและ 9) ช่วงอายุ 100 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน โดยอำเภอเมืองลำปางมีผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 60 ปี - 100 ปีขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 41,368 คน โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีอายุ 100 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คนซึ่งมากที่สุดเช่นกัน หากใช้เกณฑ์ของการวัดจำนวนประชากรผู้สูงอายุเทียบกับจำนวนประชากรทั้งจังหวัดถ้าเกินร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรทั้งจังหวัดถือว่าจังหวัดนั้นเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุโดยจำนวนผู้สูงอายุ รวมทั้ง 7 จังหวัดมีอัตราร้อย

ละ 13.02 ซึ่งเกินร้อยละ 10 จึงสรุปได้ว่าใน 7 จังหวัดประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ และจังหวัดลำปางนั้น จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดที่เป็นสังคมผู้สูงอายุมากที่สุด (สมัชชาสุขภาพจังหวัดลำปาง, กุมภาพันธ์: 2558) จากข้อมูลดังกล่าวมีความเชื่อว่าการวิจัยด้านการพัฒนาคนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และไม่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต จึงได้เลือกศึกษาผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดใน 7 จังหวัดภาคเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง

ขอบเขตของการวิจัย

พื้นที่วิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงสำรวจ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นพื้นฐานของผู้สูงอายุ โดยใช้พื้นที่ทั้ง 13 อำเภอของจังหวัดลำปาง ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอห้างฉัตร อำเภอแม่ทะ อำเภอแม่เมาะ อำเภอเกาะคา อำเภอเสริมงาม อำเภอสบปราบ อำเภอเถิน อำเภอแม่พริก อำเภอเมืองปาน อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภองาว

ระยะที่ 2 การศึกษาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และการยืนยันผลการวิจัย ผู้สูงอายุและองค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ใช้พื้นที่ 5 อำเภอในจังหวัดลำปาง ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอห้างฉัตร อำเภอแม่ทะ อำเภอแม่เมาะ และอำเภอเกาะคา

ขอบเขตประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิงในจังหวัดลำปาง จำนวน 110,421 คน (ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง, ปรับปรุงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2559) ประกอบด้วย 1.1) กลุ่มที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ จำนวน 52,216 คน 1.2) กลุ่มที่ไม่เข้ารับการตรวจสุขภาพ จำนวน 47,826 คน 1.3) กลุ่มที่ไม่ทราบสาเหตุ จำนวน 10,379 คน เลือกใช้ประชากรกลุ่มที่ 1.1

กลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีภาวะพฤฒพลัง อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิง ในพื้นที่ 13 อำเภอ อำเภอละ 50 คน รวม 650 คน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีภาวะพฤฒพลัง อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิง ในพื้นที่ 5 อำเภอ อำเภอละ 20-30 คน รวม 120-150 คน

ขอบเขตเนื้อหา แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ปัจจุบันได้มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุเกิดขึ้นหลายแนวคิด ซึ่งแต่ละแนวคิดมีลักษณะเด่น เน้นการมองและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุที่มีคุณภาพแตกต่างกัน อีกทั้งยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุก้าวเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุตามแนวคิดต่าง ๆ ที่มีทั้งเหมือนและแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.แนวคิดผู้สูงอายุสุขภาพดี (Healthy Aging) ตามความหมายขององค์การอนามัยโลก (WHO: 2009) มิได้หมายถึงการเป็นผู้สูงอายุที่ปราศจากโรคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีความสามารถในการใช้ร่างกายทั้งด้านสรีรวิทยา จิตใจ และสังคม ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระบวนการชราที่เกิดขึ้น ให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม การจะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีได้นั้น ต้องมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในร่างกาย

องค์การอนามัยโลก ได้กล่าวถึงปัจจัยกำหนดการเป็นผู้สูงอายุสุขภาพดี ดังนี้ ปัจจัยกำหนดทั้งหมดเกี่ยวกับภาวะสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุสุขภาพดี (Healthy Aging) การเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีสุขภาพดีเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะหรือเงื่อนไขต่างๆ ตลอดอายุขัย ในระดับบุคคลความอ่อนแอในวัยสูงอายุเป็นปัจจัยที่กำหนดภาวะสุขภาพ และวิธีการดำเนินชีวิตในแต่ละบุคคล ในระดับสิ่งแวดล้อมการประยุกต์สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม จะช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย จิตใจ สังคมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปตามอายุ การเข้าสู่การสูงวัยอย่างมีสุขภาพดี ส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาครอบครัวที่สมบูรณ์ ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้โครงสร้างของครอบครัวยังคงอยู่และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น (Intergeneration) จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าสู่ภาวะสูงวัยอย่างมีสุขภาพ

2.แนวคิดผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) เป็นแนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์และเชิงสังคมวิทยาที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งความหมายของการเป็นผู้สูงอายุยังประโยชน์ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองและแก้ไขทัศนคติทางลบต่างๆ ที่มีต่อผู้สูงอายุและเพื่อลดอุปสรรคต่างๆ ที่มีต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ เป็นแนวคิดที่ให้จุดเด่นกับการนำความสามารถของผู้สูงอายุไปใช้ประโยชน์ และ Caro Bass และ Chen (1993) อ้างอิงใน จิราพร เกศพิชญวัฒนา (2546) ได้ให้คำนิยามผู้สูงอายุยังประโยชน์ว่า หมายถึง ผู้สูงอายุที่กระทำกิจกรรมใดๆ ที่ก่อให้เกิดสินค้าหรือการบริการ หรือการพัฒนาความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการ กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้คำจำกัดความนี้เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ งานที่ก่อให้เกิดรายได้ งานที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ งานอาสาสมัคร งานในครอบครัว เช่น การเลี้ยงเด็ก การดูแลบ้านให้ญาติหรือเพื่อน หรือช่วยเหลือเพื่อนบ้านที่เจ็บป่วย เป็นต้นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการใช้ปัญญาและกำหนดกรอบแนวคิดการเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วนประกอบ คือ 1) สิ่งแวดล้อม 2) ตำแหน่ง 3) ปัจเจกบุคคล 4) นโยบายสังคม และ 5) ผลลัพธ์

3.แนวคิดการประสบความสำเร็จในวัยสูงอายุ (Successful Aging) Rowe และ Khan (1987) อ้างอิงใน จิราพร เกศพิชญวัฒนา (2546) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในวัยสูงอายุ (Successful Aging) ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างการสูงวัยตามปกติ (Usual Aging) กับการประสบความสำเร็จในวัยสูงอายุ ซึ่งได้ให้ความหมายว่าคือการสูงอายุโดยไม่มีการสูญเสียหน้าที่การงานทางสรีระหรือมีแต่ก็เพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตามคำจำกัดความของการประสบความสำเร็จในวัยสูงอายุก็ยังไม่กระจ่าง

3.2 แนวคิดของพฤฒพลัง (Active Aging) พฤฒพลังเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สูงอายุในอนาคต โดย องค์การอนามัยโลก (WHO: 2002) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สูงอายุที่มีภาวะพฤฒพลังจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง อายุยืนยาว รู้วิธีจัดการกับชีวิตให้มีความสุข โดยการทำตนเองให้มีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีอิสระพึ่งพาตนเองได้รวมทั้งสามารถเป็นที่พึ่งพาช่วยเหลือผู้อื่นได้ นอกจากนั้นแล้วยังเป็นผู้ที่มองโลกในแง่บวกได้ตลอดเวลา สามารถปรับสมดุลของชีวิตตนเองให้สามารถดำเนินชีวิตเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีศักยภาพ โดยมองเห็นคุณค่าของตนเองและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตราบจนวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งผู้ที่มีภาวะพฤฒพลัง จะต้องมีการเตรียมตัวใน 3 หลักใหญ่คือ การเตรียมตัวด้านสุขภาพ การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม และการเตรียมตัวด้านหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต (อุษา โพนทอง, 2554: 1)

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (2546) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤฒพลังว่าเป็นแนวคิดที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การอนามัยโลก (WHO, 2002) เป็นแนวคิดที่แสดงถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ของผู้สูงอายุ และเป็นเป้าหมายของภาวะหรือคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั่วโลกที่ต้องดำเนินไปให้ถึง ซึ่งมีความหมายที่ครอบคลุมกว่าแนวคิดผู้สูงอายุสุขภาพดี (Healthy Aging) แนวคิดสูงวัยอย่างประสบผลสำเร็จ (Successful Aging) และแนวคิด

ผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) และได้แปลคำว่า Active Aging เป็น พฤฒพลัง และให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการ (Process) ที่เหมาะสม (Optimization) นำไปสู่สุขภาพ (Health) การมีส่วนร่วม (Participation) และหลักประกัน (Security) ในอันที่จะเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (To enhance quality of life) เมื่อสูงวัย (Older age) อันแสดงให้เห็นว่าการมีภาวะ พฤฒพลังไม่ได้เป็นเรื่องเฉพาะผู้สูงอายุเท่านั้น แต่เป็น เรื่องของทุกคนที่ต้องเตรียมตัวเมื่อสูงอายุ โดยมีขั้นตอนและเงื่อนไขดังนี้ 1) การตระหนักและยอมรับที่จะทำ (Realization and make commitment) คือ การตระหนักว่า ตนเองมีปัญหาและยอมรับที่จะวางแผนแก้ปัญหาด้วยตนเอง 2) การพึ่งพิงตนเอง (Self-reliance) คือ การกระทำกิจกรรมใดๆ ได้ด้วยตนเอง 3) การทำเพื่อทุกคนและทุกคนทำ (Everyone does and does for everyone) คือ การที่ทุกคนร่วมมือ ร่วมใจกันทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม 4) การทำอย่างต่อเนื่อง (Do continuously) คือ การทำกิจกรรมใดๆ ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.3 การเตรียมตัวของผู้มีภาวะพฤฒพลัง เป็นพลังของการเป็นผู้สูงอายุเป็นการมองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ ยอมรับความจริงที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลกจะช่วยให้เห็นชีวิตที่ไม่หยุดนิ่ง ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมให้อยู่ในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า เข้าใจตนเองและผู้อื่นทำตัวให้เป็นที่รักของคนรอบข้างซึ่งรวมถึงการทำตนให้เป็นประโยชน์กับสังคมตามความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีภาวะพฤฒพลัง จะต้องมีการเตรียมตัวใน 3 หลักใหญ่ คือ การเตรียมตัวด้านสุขภาพ การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม และการเตรียมตัวด้านหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติตัวในการดำเนินชีวิต 4 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนักถึงปัญหาของการเป็นผู้สูงอายุและการวางแผนการจัดการรับมือกับปัญหานั้น 2) การพึ่งพาตนเอง คือสามารถทำอะไรได้ด้วยตนเอง 3) การทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มในสังคมได้ และ 4) สามารถทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างต่อเนื่อง โดยทำติดต่อกันไปเรื่อยๆ นอกจากนั้นผู้ที่มีความเป็นพฤฒพลังจะต้องมีพฤติกรรมที่น่าสนใจ 4 ประการคือ ประการที่หนึ่ง เป็นผู้ที่มีความตระหนักถึงปัญหาของผู้สูงอายุรวมทั้งเป็นผู้ที่มีการวางแผนของตนเองเพื่อที่จะจัดการกับปัญหาความสูงอายุที่จะเกิดกับตนเอง ประการที่สอง เป็นผู้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ถึงแม้จะเป็นผู้สูงอายุก็ตาม ประการที่สาม เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกลุ่มในการทำกิจกรรมต่างๆในสังคม และประการสุดท้าย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตอย่างต่อเนื่อง อาทิ การเข้ากลุ่มออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น มีวิธีการที่จะนำไปสู่การมีภาวะพฤฒพลังที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านสุขภาพ ด้านหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม (อุษา โพนทอง: 2554) ซึ่งพฤฒพลังทั้ง 13 วิธี ประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงร่างกายและจิตใจเมื่อย่างเข้าสู่วัยสูงอายุ 2) การทำความเข้าใจกับสุขภาพอนามัยเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุ 3) การออกกำลังกาย 4) การพัฒนาสุขภาพจิต 5) อาหารและโภชนาการสำหรับวัยสูงอายุ 6) หลักธรรมและศาสนา 7) เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ 8) ทักษะการมีส่วนร่วมในสังคม 9) งานอดิเรก 10) กฎหมายสำหรับผู้สูงอายุ 11) การเงินและการออม 12) การเตรียมบ้านสำหรับวัยสูงอายุ 13) การใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศในการค้นหาความรู้

3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในผู้สูงอายุ

การดำรงชีวิตของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นพลวัต คือ มีการเปลี่ยนแปลง มีการเกิด เติบโต เสื่อมโทรม และสิ้นชีวิต ฉะนั้นชีวิตที่มีคุณภาพจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบเพื่อวัดคุณภาพชีวิตในหลายมิติที่แตกต่างกัน องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995 : 19) ร่างกาย (Physical Domain) การรับรู้สภาพร่างกายที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน จากทฤษฎีทางชีวภาพแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านร่างกายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเนื่องจากการทำหน้าที่ต่างๆ ของร่างกายเสื่อมถอยลงตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น หากผู้สูงอายุยอมรับในการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายยอมรับความจำกัดของร่างกาย และปรับตัวให้

เหมาะสมกับภาวะสุขภาพและผู้สูงอายุมีความรู้สึกว่าตนเองมีสุขภาพดี ก็จะพอใจในการดำเนินชีวิต (สุรกุล เจนอบรม, 2534: 32–37)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวางแผนการวิจัย จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้แทนจากท้องถิ่นในแต่ละอำเภอ อำเภอละ 5 คน รวม 13 อำเภอ จำนวน65 คน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเก็บรวมรวมข้อมูล ฝึกปฏิบัติในการเก็บข้อมูลผู้สูงอายุจากแบบสอบถาม/การสัมภาษณ์ หาแนวทาง/วิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลของผู้สูงอายุในท้องถิ่นของตนเอง ทำให้สะดวกและสามารถเข้าถึงข้อเท็จจริงของผู้สูงอายุได้ดี ดำเนินการเก็บข้อมูลมอบหมายให้ตัวแทนนักวิจัย 1 คน ต่อการเก็บข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ของตนเอง 10 คน เก็บข้อมูลผู้สูงอายุ 13 อำเภอๆ ละ 50 คน รวมทั้งสิ้น 650 คน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยวิธีเชิงปริมาณ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 2 การสะท้อนผลการวิเคราะห์ข้อมูล/การยืนยันผลการวิจัย เป็นการลงพื้นที่เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ ณ พื้นที่ 5 อำเภอดังกล่าว เมื่อสิ้นสุดขั้นตอนนี้ จะได้ (ร่าง) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง และจัดเวทีเสวนาเพื่อสะท้อนผลการวิจัยและร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องเพื่อยืนยัน รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง

สรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการ สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง (พฤฒพลังลำปาง) ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวด้านสุขภาพนั้นควรประกอบไปด้วย 1) การมีสุขภาพดีทั้งกาย ใจ ซึ่งควรปฏิบัติตนด้วยการทำจิตใจให้เบิกบาน ไม่เครียด ควรออกกำลังกายเป็นประจำ 2) ทำบุญ ทำทาน เป็นนิจ ควรปฏิบัติตนด้วยการทำสมาธิ ไหว้พระ สวดมนต์ ทุกวัน 3) การปล่อยวางได้ด้วยใจที่อิ่มบุญ โดยปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา และ 4) การชื่นชมคุณค่าแห่งตน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงร่างกาย จิตใจ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพในวัยสูงอายุ จึงเห็นว่าการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงนั้นมีความสำคัญมาก จึงให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับสุขภาพ การรักษาสุขภาพจิตให้ดีอยู่เสมอ โดยการคิดบวก การรวมกลุ่มเพื่อน ปฏิบัติธรรม โดยการสวดมนต์ ไหว้พระ ทำสมาธิ

2. ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ประกอบด้วย 1) ทันกระแสเป็นผู้อยู่ร่วมสมัย เป็นผู้สนใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) การมีจิตอาสาเพื่อชุมชน ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความเต็มอก เต็มใจให้การสนับสนุนงานด้านสังคม ตลอดทั้งร่วม

บริจาคทรัพย์ตามกำลัง 3) สานต่อกิจภูมิปัญญา ทั้งนี้จะเห็นว่าหากผู้สูงอายุไม่มีงานทำ/ไม่มีสังคม จะทำให้เกิดความเหงา โดดเดี่ยว จึงควรที่จะได้ทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา หรือควรมีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมต่างๆ เพื่อจะได้ช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับความเหงาของผู้สูงอายุได้อีกด้วย

3. ด้านหลักประกันและความมั่นคง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในด้านนี้ควร ประกอบไปด้วย 1) เป็นที่พึ่งลูกหลานได้ในทุกด้าน ได้แก่ ไม่ทำตนให้เป็นภาระของลูก หลาน และปฏิบัติตนอยู่กับปัจจุบันให้ได้ 2) ลูกหลานพร้อม น้อมเคารพ และดูแล 3) สนใจเรื่องการออม ได้แก่ การอยู่อย่างประหยัด อยู่อย่างพอเพียง ควรมีมีงานอดิเรกทำ และไม่ควรสร้างหนี้สิน ทั้งนี้ผู้สูงอายุควรเตรียมค่าใช้จ่ายไว้เพื่อใช้ในการรักษาสุขภาพในยามแก่ชรา ควรเตรียมออมเงินไว้เพื่อใช้จ่ายอย่างคล่องตัวในวัยสูงอายุและที่สำคัญมากควรให้ความสำคัญกับการออมเงินอย่างเคร่งครัด อีกทั้งบางคนให้ความสำคัญกับการปรับปรุงบ้านและที่อยู่อาศัยเตรียมไว้สำหรับการเป็นผู้สูงอายุ

สรุปได้ว่าผู้สูงอายุที่มีภาวะพฤฒพลังของจังหวัดลำปาง (พฤฒพลังลำปาง) ควรต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รู้วิธีจัดการกับชีวิตของตนเองให้มีความสุข โดยการทำตนเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีอิสระในการพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งสามารถเป็นที่พึ่งพาช่วยเหลือผู้อื่นได้ นอกจากนี้แล้วยังเป็นผู้ที่มองโลกในแง่บวกได้ตลอดเวลา สามารถปรับสมดุลของชีวิตตนเองให้สามารถดำเนินชีวิตเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีศักยภาพ โดยมองเห็นคุณค่าของตนเองและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งผู้สูงอายุที่มีภาวะพฤฒพลังของจังหวัดลำปาง จะต้องมีการเตรียมตัวใน 3 หลักใหญ่คือ การเตรียมตัวด้านสุขภาพ การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม และการเตรียมตัวด้านหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต ซึ่ง **การเตรียมตัวด้านสุขภาพ** ประกอบด้วย 1) สุขภาพดีทั้งกายใจ 2) ทำบุญ ทำทาน เป็นนิจ 3) ปล่อยวางได้ด้วยใจที่อิ่มบุญ และ 4) ชื่นชมคุณค่าแห่งตน **การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม** ประกอบด้วย 1) ทันกระแสเป็นผู้อยู่ร่วมสมัย 2) จิตอาสาเพื่อชุมชน 3) สานต่อกิจภูมิปัญญา **การเตรียมตัวด้านหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต** ประกอบด้วย 1) เป็นที่พึ่งลูกหลานได้ในทุกด้าน 2) ลูกหลานพร้อม น้อมเคารพ และดูแล 3) สนใจเรื่องการออม

เอกสารอ้างอิง

จิราพร เกศพิชญ์วัฒนา และคณะ. (2537). **ความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุไทย.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. **รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2557** หน้า 16 (ออนไลน์). การสืบค้นออนไลน์จาก: www.thaitgri.org/images/document/ElderSituations/situationofthaiandelderThai2551.pdf เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2557.

สมัชชาสุขภาพจังหวัดลำปาง. **ร่างแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง พ.ศ. 2558-2560**.

สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์. (2551). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย **พ.ศ.2553. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย(มส.ผส.);**

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล. (2546). **การวิเคราะห์ผู้สูงอายุ**. ในสุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (บรรณาธิการ). หลักสำคัญของเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ (หน้า 85-86). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรกุล เจนอบรม. (2541). **วิสัยทัศน์ผู้สูงอายุและการศึกษานอกระบบสำหรับผู้สูงอายุไทย.** กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อุษา โพนทอง. (2554). **คู่มือพัฒนาภาวะพฤฒพลัง เพื่อเตรียมตัวเป็นผู้เกษียณอายุอย่างมีคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้ง.
WHO. (2009). 50 **facts: Global health situation and trends 1955-2025**. Retrived February 18, 2011, from http://www.who.int/whr/1998/media_centre/50facts/en/

สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Current Status of Education Administration of Child Development Centre under the Local Administration Organization

อรเนตร ภักดีศรี[1]
ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์[2]
สมคิด สร้อยน้ำ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัย จากการศึกษาเอกสาร (Document Study) ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 6ประเด็น ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2)บุคลากร 3) อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) วิชาการและกิจกรรมหลักสูตร 5)การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และกรณีศึกษา (Case Study)จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ/ดีเด่น 4 ภาคได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลางภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 9 ด้านได้แก่ 1) ด้านการจัดการงบประมาณการศึกษา 2) ด้านคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรปฐมวัย 4) ด้านผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมืออาชีพ 5) ด้านการจัดการอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 6) ด้านสมรรถนะเด็กปฐมวัย7) ด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ 8) ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ9) ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย

คำสำคัญ : การบริหารจัดการศึกษา, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

[1]หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Abstract

This research was aimed to study the current status of educational administration of child development centre under Local Administration Organization. The research methodology used Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR). The results were found that the current status ofeducation administration of Child Development Centre under The Local Administration Organization by document study; composed 6 dimensions: 1) administration 2) personnel 3) building environment and safety 4) academic and curriculum activities 5) participation and promotion 6) promotion of early childhood development network, and the current status of education administration of child development centre under Local Administration Organization by case study from well- known andthe best practice 4 regions are; the north,central, south, and northeast. There are interesting issues to study, composed 9 dimensions ;1) budget management 2) administration committee of child development centre 3) personnel early childhood development 4) the professional local administrators 5) building environment and safety management 6) the early childhood competency

7) Creative using educational technology 8) involving every party and 9) network building of early childhood development.

Keywords: Educational Administration, Child Development Centre

บทนำ

ในยุคกระแสการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสารทำให้สังคมโลกปัจจุบันเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัล ทำให้ผู้คน องค์กร และรัฐมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Connectivity) ที่ซับซ้อนมากขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์กันเข้มแข็งมากขึ้น (Interactivity) ทำให้มีการเคลื่อนย้ายถ่ายเท (Mobility) ของผู้คนแรงงาน ทุน ทรัพยากรสินค้าและการบริการอย่างเสรี เกิดการอพยพเคลื่อนย้าย การติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นเป็นระบบเครือข่ายเชื่อมโยงกันทุกระดับตอลดจนมีกิจกรรมและธุรกรรมบนโลกเสมือนจริง นำมาสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้เกิดปัญหาทางด้านสังคมต่างๆ หลายประการ รวมทั้งทำให้นานาประเทศกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ลื่นไหลทางวัฒนธรรมอยู่ตลอดเวลา เกิดผลกระทบต่อปัจจัยในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม(สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2553:35-37) ทำให้ประเทศต่างๆให้ความสำคัญกับการ “พัฒนาคน” ให้มีคุณภาพ ซึ่งคนจะมีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัย “การศึกษา” เป็นรากฐานในการพัฒนา เพราะการศึกษาสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญา คุณธรรม และวัฒนธรรมมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในทุกช่วงวัยของชีวิตให้มีความเจริญงอกงามเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน เป็นพลเมืองที่ดีของโลก (Kay& Greenhill, 2013: 1-5; Fowler,2013:67) เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการทำงานของมนุษย์อย่างมาก คนรุ่น

ใหม่จะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี คนจึงเป็นตัวจักรและกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความท้าทายของคนในศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2557: 1)

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพราะมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาให้กับเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมสำหรับการวางรากฐานของชีวิตและสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขซึ่งมีปัจจัยมากมายที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในแต่ละสังคม จำเป็นต้องมีการก้าวทันสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นและคาดว่าน่าจะเกิดขึ้นเพื่อการเตรียมการรองรับ ป้องกันหรือการขจัดเชิงรุก (ปรัชญา เวสารัชช์2557:6)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจัดตั้งขึ้นเองถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 และมาตรา 18 การบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่นในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจลงสู่สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย 2-5 ขวบ ให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัยให้เด็กได้อาหารที่ถูกตามหลักโภชนาการ ให้สมองมีพัฒนาการได้เต็มที่อย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559: 1) จากการบริหารจัดการดังกล่าวยังมีประเด็นปัญหาการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของท้องถิ่นต้องปรับกระบวนทัศน์เดิมสู่กระบวนทัศน์ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องรีบแก้ไข ได้แก่ ผู้บริหารของท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจการบริหารจัดการศึกษา รูปแบบโครงสร้างการบริหารไม่ชัดเจน 2) การบริหารจัดการไม่สะดวกสืบเนื่องจากการมอบอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษา ความพร้อมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การกระจายอำนาจจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่การปฏิบัติตามระเบียบทำให้ การดำเนินการตามระเบียบและหนังสือสั่งเกิดปัญหาในการนำไปปฏิบัติเพราะยังมีข้อบกพร่องในแนวปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้นโยบายของการจัดการศึกษาไม่ต่อเนื่อง การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่แน่นอน ตลอดทั้งมีปัญหาเรื่องการเบิกจ่ายล่าช้า ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นประเด็นรายด้านในการศึกษาอนาคตภาพการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

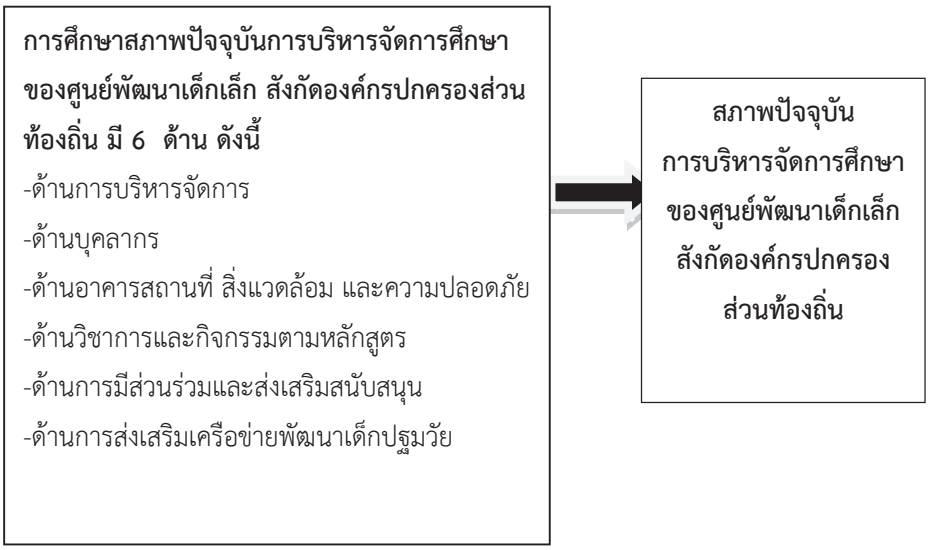
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มๆละ 4 คน ได้แก่ 1) นายกองค์กรปกครองส่าวนท้องถิ่น 2) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา/นักวิชาการศึกษา 4) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) ครูผู้ดูแลเด็ก และ6) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 4 ภาค 4 ศูนย์รวมจำนวนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด 24 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง (Document Study) และศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ/ดีเด่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกรณีศึกษา (Case Study)ใน 4 ภาคๆ ละ 1 แห่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การระเบียบวิธีวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic DelphiFutureResearch) โดยการศึกษาเอกสาร (Document Study) และ กรณีศึกษา (Case Study) และจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Study)ได้นำกรอบแนวคิดตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 ด้าน มาเป็นกรอบแนวทางการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครั้งนี้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมหลักสูตร 5)ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ผู้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเก็บข้อมูลแต่ละภาค 4 ภาค ซึ่งเลือกโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 6 กลุ่มๆ ละ 4 คน ได้แก่ 1) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 4 คน 2) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 4 คน 3)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา/หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา/ นักวิชาการศึกษา จำนวน 4 คน 4) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 คน 5) ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 4 คน และ 6) คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 คนรวมทั้งหมด 24 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลดีเด่นและต้นแบบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ใน 4 ภาค จำนวน 4 ศูนย์ ได้แก่ ภาคเหนือ คือ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคกลาง คือ จังหวัดสมุทรปราการ ภาคใต้ คือ จังหวัดภูเก็ต และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดอุบลราชธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบบันทึกการสัมภาษณ์ เรื่อง สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ประกอบการสัมภาษณ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นประเด็นหรือแนวคำถามแบบกว้างๆ โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและพิจารณาในประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา** สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Study) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดกรอบแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย6 ด้าน ดังนี้ 1)การบริหารจัดการ 2) บุคลากร 3) อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย4) วิชาการและกิจกรรมหลักสูตร 5) การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และ 6) การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) จากการศึกษากรณีศึกษา (Case Study) การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ/ดีเด่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการสังเกตการณ์และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ภาค 4 ภาค ภาคๆ ละ 1 แห่ง ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เป็นตารางเปรียบเทียบวิเคราะห์ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Document Study) การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 กรณีศึกษา (Case Study) การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบ/ดีเด่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการสังเกตการณ์และโดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้นำเสนอผลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1ผลการศึกษาเอกสาร(Document Study) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นหลัก 6 ด้าน และแตกเป็นประเด็นย่อย 14 ด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. ด้านการบริหารจัดการศึกษา	-การบริหารงาน -รูปแบบการบริหาร -การให้บริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -การบริหารงบประมาณ -คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ด้านบุคลากร	-งานบุคลากร -ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -การบริหารงานบุคคล
3. ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	-ด้านอาคารสถานที่ -ด้านสิ่งแวดล้อม -ด้านความปลอดภัย
4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	-ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร
5. ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริม สนับสนุน	-ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมนับสนุน
6. การส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย	-การส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย

ตอนที่ 2 ผลจากการศึกษากรณีศึกษา (Case Study)สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า การศึกษากรณีศึกษา(Case Study)สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประเด็นเป็น 9ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดการงบประมาณการศึกษา 2) คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) การพัฒนาบุคลากรปฐมวัย 4) ด้านผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมืออาชีพ 5) การจัดการอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 6) สมรรถนะเด็กปฐมวัย 7) การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเชิงสร้างสรรค์8) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 9) การสร้างเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อภิปรายผลดังนี้

ด้านการจัดการงบประมาณการศึกษาหมายถึง การบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความชัดเจน โดยใช้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นฐานในการบริหารจัดการศึกษาตามความต้องการของชุมชนเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลสอดคล้องกับงานวิจัย McCoshan& Otero(2003) ศึกษา เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

พบว่า การบริหารจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษานอกจากนั้นงบประมาณและการงานที่เพิ่มขึ้นของครูนับว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการให้ดำเนินไปในทางที่สร้างสรรค์หรือประสบผลสำเร็จ

ด้านคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึง เป็นการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นฐานในการบริหารจัดการคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ชัดเจนและมีความเข้มแข็งเพิ่มมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัย King(1984:1593-A) ที่ศึกษา โรงเรียนในฐานะเป็นชุมชนและความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถลดความแตกแยกของชุมชนโดยการสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีกาประชาธิปไตยให้เกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนสรุปได้ว่าถ้าหากบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการสร้างกฎจะทำให้เขามีความรู้สึกว่ารักษากฎนั้นไว้ ถ้าให้เขาเข้ามามีโอกาสร่วมจะมีการปฏิบัติตามกฎหมายขึ้นถ้าบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เขาจะเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี

ด้านการพัฒนาบุคลากรปฐมวัย หมายถึง การพัฒนาบุคลากรปฐมวัยสู่ความเป็นมืออาชีพ ในการบริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยการพัฒนาบุลากรปฐมวัยให้มีคุณลักษณะ Non-Stop Service หรือ Super Smart Teacher ในการให้บริการอบรมเลี้ยงดูเด็กสอดคล้องกับงานวิจัย Billman and Sherman (1996) ที่ศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรปฐมวัย มีดังนี้ 1) ครูจะมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มากกว่าผู้สอน ครูส่งเสริมการเรียนรู้โดยจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน การถามคำถามกระตุ้นความคิดของเด็ก และ2) บุคลากรในโรงเรียนซึ่งทำงานร่วมกันกับเด็ก ควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับทักษะ และความรู้ในการดูแลเด็กอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) หรือประชุมสัมมนาต่างๆ

ด้านผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมืออาชีพหมายถึง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ความเป็นมืออาชีพมีวิสัยทัศน์กว้างไกลแผนกำหนดทิศทางการบริหารมีความเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว กัลยาณมิตร เพื่อจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาคนท้องถิ่นให้มีคุณภาพสู่มุ่งระดับสากล หรือ Super Smart Leaderสอดคล้องกับงานวิจัย Rugbeer (2003) ที่ศึกษาเรื่อง A Conceptual Framework for Implementing e-Education การจัดการให้เกิดการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ (e-Education) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถาบันศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันศึกษามีส่วนสำคัญต่อการนำการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์(e-Education) มาใช้ หากว่าผู้บริหารสถาบันศึกษาไม่มีภาวะผู้นำในเรื่องการสนับสนุนให้มี e-Education แล้ว การจัดการศึกษาของประเทศก็ไม่อาจเดินหน้าไปได้ในอนาคต จึงต้องมีการเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาช่วยในการศึกษาค่อนข้างมาก

ด้านการจัดอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีเนื้อที่ที่เหมาะสม มีการจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้มีความปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดประการณ์เรียนรู้ส่งเสริมให้เด็กเป็นมิตรกับธรรมชาติ สอดคล้องกับงานวิจัย เรียบ สวัสดิผล (2550:73) ศึกษาเรื่อง การ

พัฒนาการดำเนินงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน พบว่า มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาการดำเนินงานนั้น การดำเนินงานมีขั้นตอนเป็นระบบทันต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลง คือ มีความสะอาดร่มรื่น มีความสวยงาม มีความเป็นระเบียบ แข็งแรง ทนทาน ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากยิ่งขึ้น

ด้านสมรรถนะเด็กปฐมวัยหมายถึง การพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่องที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเป็นการพัฒนาสมรรถนะเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีพัฒนาการสมบูรณ์ตามวัย ทั้งด้านร่างกาย สังคม ภาษา คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการแสวงหาความรู้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bredekamp and Copple(1997)เสนอแนะการจัดทำหลักสูตรเด็กปฐมวัยในประเทศสหรัฐอเมริกาเพิ่มเติมดังนี้1) หลักสูตรปฐมวัยควรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของเด็ก ได้แก่ พัฒนาการด้านร่างกาย ด้านสังคม อารมณ์ และสุนทรียศาสตร์ รวมตลอดถึงพัฒนาการทางด้านสติปัญญา 2) หลักสูตรปฐมวัยควรบูรณาการกับเนื้อหาวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันและมีความหมายต่อตัวเด็ก 3) หลักสูตรปฐมวัยควรสร้างบนพื้นฐานของสิ่งที่เด็กรู้แล้วและสามารถทำได้หรือบนพื้นฐานความรู้เดิมขอเด็กและส่งเสริมให้มีความคิดรวบยอดใหม่ๆ 4)หลักสูตรควรส่งเสริมความเชื่อ เจตคติและวัฒนธรรมทางบ้านของเด็ก 5)เมื่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ครูควรบูรณาการนำเทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งของชั้นเรียนหลักสูตรการเรียนการสอน

ด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในกิจกรรมตามหลักสูตรปฐมวัยและส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้จากแหล่งและวิธีการที่หลากหลายโดยจัดให้มีการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัย Dickerson(2011) ที่ศึกษาเรื่อง **Te-E (Teacher e-Education)** : A grounded theory from the perception of native Chinese English Instructors เป็นการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ (e-Education) การออกแบบเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการศึกษาที่มีเหตุมีผล ทำให้ผู้เรียนผู้สอนและสถาบันศึกษาได้รับข้อมูลทุกด้านเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสำหรับการเรียนการสอนภาษาที่สองโดยเฉพาะแบบเรียนและข้อสอบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนการสอน

ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนหมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมควรเน้นการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ในการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังนี้ ด้านการพัฒนางานวิชาการและบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านสุขภาพอนามัยและความสะอาด และงบประมาณพัสดุ/อุปกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย Toy (1983:1951-A) ที่ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแผนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในโรงเรียนโดยเสนอแนะว่า การที่จะวางแผนการเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนในชนบทนั้น ควรจะมีการพัฒนานโยบายและกฎต่างๆ ให้มีการวิจัยและปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายให้ชัดเจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำให้เกิดความไว้วางใจความกระตือรือร้นในการทำงานและจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วย

ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัยหมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีรูปแบบและระดับในการสร้างเครือข่ายการบริหารจัดการศึกษาการด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัย อดิเรก เทพมณี (2553) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาความร่วมมือด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าด้านการติดต่อสื่อสาร ควรมีการติดต่อสื่อสารสองทางและใช้เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยสู่การปฏิบัติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรศึกษาการบริหารจัดการศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง และนโยบาย (Policy) การบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

หน่วยงานรับผิดชอบควรมีการศึกษาการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่มาตรฐานสากล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และขอขอบพระคุณ ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ แนะนำปรึกษาติดตามดูแลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอนจนทำให้การดำเนินการวิจัยประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559.

ปรัชญา เวสารัชช์. **บทความพิเศษ สำนักงาน เลขาธิการศึกษาขับเคลื่อน“มาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และมหกรรมการ เรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการศึกษาทางเลือก”.วารสาร.การศึกษาไทย**, ปีที่ 11 (111), 6, 2557.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก.**พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2558.

เรียบ สวัสดิผล. **การพัฒนาการดำเนินงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเทศบาลวัดเวฬุวันอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2550.

วิจารณ์ พานิช. **การบริหารการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ งานสัมมนาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. พิมพ์ครั้งที่6, 1 มีนาคม 2557:มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2550.

อดิเรก เทพมณี. **แนวทางการพัฒนาความร่วมมือด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดบ่อสามเสน ตำบลหนองปลิง อำเภอเมืองกำแพงเพชรจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่นม, 2553.

Billman, J and J.A. Sherman. **Observation and Participation in Early Childhood Setting: A Praticum Guide. Toronto**: Allyn and Bacon, 1996.

Bredekamp, S. and Copple. **Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs.** Washington, D.C. NEAYC, 1997**.**

Dickerson, NedaChearl Te**-E (Teacher e-Education)**: A grounded theory from the Perception of native Chinese English Instructors. Doctor of Philosophy Thesis in Science Education, University of Phoenix, United States of America, 2011.

King Sherry Parker. **The School as of a Community: "The Importance of School Environment", Dissertation AbstractsInternational.45** (6):1593-A) June, 1984.

Kay, K. & Greenhill, V. **The Leader's Guide to 21st Century Educational**. United States of America: Pearson Education, Inc, 2013.

McCoshan, A. & Otero, M.S. **Future education Colleges view on FE-Employer Links**. Retrieved June 15, 2004fromhttp://www. Ecotec.com/ expertise, 2003.

Rugbeer, H, **A Conceptual Framework for Implementing e-Education in KwaZulu-Natal**, Doctor of Philosophy inCommunication Science, University of Zululand, South Africa, 2003.

Toy Steven Leonard, **the Development of a School – Community Relations Plan for a SmallRural School District," Dissertation Abstracts International**: 45 (7): 1951-A; July.

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

The Model for Development of Teacher Competencies in The Teaching of English in Primary Schools in The lower Northeastern Region

ธัญญลักษณ์ เวชกามา[1]
สิทธิชัย ดีล้น[2]
ศรีเพ็ญ พลเดช[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษา 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นการร่างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และ นำไปใช้จริงในสถานศึกษาและ ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และ ลงประชามติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า สภาพปัจจุบัน การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู , การสอนภาษาอังกฤษ

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
[2]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
[3]อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ครูด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ มีองค์ประกอบ คือ การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อนำไปใช้จริงมีผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current condition, desirable for development of teacher competencies in the teaching of English in primary schools. 2) To create and develop the model for development of teacher competencies in the teaching of English in primary schools. And 3) to evaluate the model for development of teacher competencies in the teaching of English for communication in primary schools. The study included 3 phases: phase 1, to study the current condition, desirable condition for development of teacher competencies in the teaching of English in primary schools in the lower northeastern region. The sample groups are 382 teachers, random by more methods and in-depth interview of the school directors and teachers at PEER center school. To purposive sampling in 3 schools. There were 6 teachers. Phase 2, to create and develop the model for development of teacher competencies in the teaching of English in primary schools in the lower northeastern region. To check feasibility of schools management by 5 experts and then Implementation at schools and phase 3, to evaluate the model for development of teacher competencies in the teaching of English in primary schools in the lower northeastern region by 20 experts. The data collection by using questionnaires, interview and referendum. To analysis the data were percent mean and standard deviation.

The results of study were as follows.

1. The current condition and the desirable condition for development of teacher competencies in the teaching of English in primary schools in the lower northeastern region. The current condition is propriety at a high level. The desirable condition is propriety in the highest level.

2. To create and develop the model for development of teacher competencies in teaching of English in primary schools in the lower northeastern. There are 3 elements for the model development of teacher competencies in teaching of English in primary schools in the lower northeastern. 1) Training and workshop. 2) Supervision in peer coaching. 3) Learning by self. When used in reallife, the assessment the model was in the highest level.

3. The assessment the model for development of teacher competencies in the teaching of English in primary schools in the lower northeastern region were appropriate, possible and useful in high level.

Keyword: model for development of teacher competencies, the teaching of English

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันสามารถติดต่อถึงกันได้ในเวลาอันรวดเร็ว ภาษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสารของมนุษย์มาเป็นระยะเวลานาน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ใช้ติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วโลก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้จึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยประเทศไทยได้บรรจุวิชาภาษาอังกฤษลงในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศซึ่งเป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 12) การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตเป็นแรงงานที่มีศักยภาพสมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะช่วยให้ครูมีองค์ความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง โรงเรียนเป็นสถานศึกษาเน้นบุคคลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภายังได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ในหมวด 1 ข้อ 5 ว่าด้วยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรู้ความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี สาระความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ อื่น ๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2552: 42) จึงมีการพัฒนาส่งเสริมครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้มีความรู้ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการสอนภาษาอังกฤษ ครูสอนดีอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนนั่นคือสมรรถนะของครู

สมรรถนะของครูภาษาอังกฤษจึงเป็นส่วนสำคัญที่ควรศึกษาเพราะว่าครูภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเรียนการสอน ซึ่งถ้าหากครูภาษาอังกฤษขาดสมรรถภาพแล้วก็ไม่อาจทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ปัจจุบันที่ผ่านมาพบว่า ครูมีปัญหาในการสอนภาษาอังกฤษในการวางรากฐานความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษที่ถูกต้องให้เกิดแก่ผู้เรียน ครูผู้สอนภาษาจึงมีหน้าที่จัดหากิจกรรมและมีวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งการจัดกิจกรรมการฝึกทักษะทางภาษาและกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนภาษาด้วยตนเองอันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนที่พึ่งตนเองได้ และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตโดยใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้ในการเรียนวิชาอื่น ๆ ในการศึกษาต่อ รวมทั้งในการประกอบอาชีพซึ่งเป็นจุดหมายสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการเรียนรู้ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 2) จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษให้แก่นักเรียนทุกคนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีคุณภาพและต้องได้รับการฝึกฝน ให้ใช้ทักษะภาษาอังกฤษได้อย่างอัตโนมัติ สมรรถนะของครูจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายหรือคาดหมายคุณภาพผู้เรียนได้ ซึ่งการศึกษาของชาติไม่ได้อยู่ที่โครงการดีเท่านั้น แต่เราต้องมีครูดีด้วย ต้องมีครูที่มีความสามารถสอนเด็กทั้งในด้านวิชาการและการอบรมจิตใจ นอกจากนั้นครูยังต้องรักอาชีพและฝักใฝ่ในวิชาชีพ การปฏิรูปการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยถือว่าครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ และพัฒนาครูโดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทาง

การศึกษาในสังกัด ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตรในการพัฒนาสู่ระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยการนำผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์นำมาเป็นกรอบในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
3. นำรูปแบบไปใช้จริง (Implementation) โดยใช้วิธีดำเนินการ ได้แก่ การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Training) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้จากการวิพากษ์และตรวจสอบ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 20 คน ในการดำเนินการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการปรับปรุงเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่สมบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 8 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษและยโสธร ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5,599 คน และ ครูจำนวน 68,782 คน รวม 74,381 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยการกำหนดจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 608-610) จำนวน 382 คน

เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสอบถาม และ แบบประเมิน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อแจ้งผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประสานผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะทำการสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลา สถานที่ และสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมายไว้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จัดส่งและรับคืนโดยไปรษณีย์ตอบรับ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ดังนี้ คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และร้อยละ ข้อมูลสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผล

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

3. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะในการนำรูปแบบไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผล

ขั้นตอนในการวิจัย ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างและ สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการและครู เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างประกอบด้วย รูปแบบ และคู่มือ ดำเนินยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group) ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์การนำไปใช้

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า สภาพปัจจุบัน การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.1 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวิธีดำเนินการดังนี้ 1) การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Training) ได้แก่ การอบรม มีโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ด้านภาษาศาสตร์ ความรู้ด้านหลักสูตร ความรู้ด้านผู้เรียน ความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการสอนภาษาอังกฤษ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติ 2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) ได้แก่ การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู การให้คำปรึกษาเพื่อแนะนำแก่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมายหลังจากได้รับการอบรม และการสังเกตการสอนของครูนิเทศ

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.3 ผลการตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยการประเมินตนเอง ด้านความรู้ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ผลการตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยครูนิเทศประจำโรงเรียน ด้านทักษะ พบว่า การนิเทศครั้งที่ 1 มีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การนิเทศครั้งที่ 2 มีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการนิเทศครั้งที่ 3 มีพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ผลการตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ด้านคุณลักษณะ พบว่า การตรวจสอบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินโดยครู และนักเรียน ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันครูมีปัญหาในการสอนภาษาอังกฤษในการวางรากฐานความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษที่ถูกต้องให้เกิดแก่ผู้เรียน ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครู และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษามุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ

สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ แสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก สามารถถ่ายทอด ความคิดและวัฒนธรรมไทย ไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งมีภาระหน้าที่ความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อสังเคราะห์รวมเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ภาษาอังกฤษมีความสำคัญและจำเป็น ด้วยเหตุผลที่ว่า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องฝึกฝนทักษะการสอนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะการฟังและการพูด ซึ่งต้องใช้ การสอนที่เป็นการสร้างความคิดหรือพฤติกรรมพิเศษที่จะช่วยให้เข้าใจ เรียนรู้ แบบใหม่ได้ การเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องมีกลวิธีที่จะนำไปใช้จึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553 :1-5) กล่าวว่า การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วอย่างเต็มไปด้วยสิ่งท้าทาย และปัญหา รวมทั้ง โอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นโรงเรียนที่มี หลักสูตรแบบยึดโครงงานเป็นฐาน เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริง เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิง วัฒนธรรม สังคม และสากลภาพของโรงเรียนจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งก่อสร้างเป็นภาพของการเป็นศูนย์ รวมประสาท ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงครู นักเรียนและชุมชน เข้าสู่ขุมคลังแห่งความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้ นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และนำความรู้เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติและให้เป็นประโยชน์ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.1 วิธีดำเนินการพัฒนาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีดังนี้

2.1.1 การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Training) ผู้วิจัยพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างด้วยวิธีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็น การเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว สภาพของความต้องการ จำเป็นที่จะต้องให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถภาพด้วยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อส่งเสริมหรือสร้างเสริมทางปัญญาให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ และการบริหารงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสามารถขยายไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการนำไปใช้ปรับในสถานการณ์จริงด้วย เป็นการพัฒนาทักษะความชำนาญ การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและใช้เวลาที่น้อยลง เปลี่ยนแปลงเจตคติ ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนด้วยความยินดีและพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการ ฝึกอบรมไว้ดังนี้ ลดเวลาการเรียนรู้ ปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน สร้างเจตคติ ช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

2.1.2 การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision) ผู้วิจัยพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยวิธีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เนื่องจากการการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อการเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยในการนี้เชื่อว่าครูในโรงเรียนจะเป็นผู้ที่รู้ และเข้าใจกับปัญหาและเรื่องที่สำคัญต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนามากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการ

สอน ดังที่ Boyan and Copleland (1978) ได้นำ กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและครูเพื่อช่วยเหลือปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนดขั้นตอนชัดเจนเพื่อมุ่งเน้นการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะ ดังนั้นจึงใช้ข้อมูลจริงที่ได้จากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน วิธีการนิเทศจึงยึดหลักความเชื่อว่าการ ปรับปรุงการสอนของครูอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผลมาจากระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครู กับผู้นิเทศโดยมีความสัมพันธ์ที่มุ่งช่วยเหลือกันผสมผสานกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เชื่อใจไว้ใจกันโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน มีความรักในการเป็นมนุษย์ด้วยกัน Joyce และ Shower (1996) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนไว้ว่า การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการการทำงานเคียงคู่กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยตลอด ซึ่งจะช่วยให้มีการนำเทคนิคทักษะใหม่ ๆ ไปใช้จริงมากขึ้น เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไปใช้ในโรงเรียน เป็นการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกันระหว่างบุคลากรร่วมอาชีพ เป็นการช่วยให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของตนเอง เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับครูผู้สอนโดยตรงและมีประโยชน์มากสำหรับผู้ทำหน้าที่นิเทศ หรือผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ Bernard และ Goodyear (1998) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนว่าการนิเทศแบบนี้ความอาวุโสมากหรือน้อยไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันในฐานะเพื่อนครู และไม่ได้เน้นการประเมินแม้ว่าจะใช้การสังเกตการสอนในห้องเรียนโดยใช้กระบวนการแบบคลินิกก็ตาม

2.1.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ผู้วิจัยพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาวการณ์ของสังคมปัจจุบันซึ่งความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัย ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะเกิดขึ้นได้ต้อง อาศัยสถาบันทางสังคมทุกส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันครอบครัว และสถานศึกษาที่มีหน้าที่บ่มเพาะและขัดเกลาในวัยเยาว์ต้องปลูกฝังนิสัยแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสถาบันอื่น ๆ ที่จะช่วยกันสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Knowles (1975. 14-17) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองว่ามีความสำคัญ คือบุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนจะเรียนได้มากกว่า ดีกว่าบุคคลที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ บุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเรียนอย่างตั้งใจมีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่า และยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับ การสอนแต่อย่างเดียวการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสอดคล้องกับกระบวนการทางธรรมชาติของจิตวิทยาพัฒนาการ เมื่อแรกเกิดบุคคลต้องพึ่งผู้อื่น จำเป็นต้องมีบิดามารดา ปกป้องและตัดสินใจแทน แต่เมื่อบุคคลเติบโตขึ้นมีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นจะค่อย ๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ไม่ต้องอยู่ ภายใต้การควบคุมหรือกำกับของผู้อื่นจะมีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง และชี้นำตนเองได้

2.2 ผลการตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยการประเมินตนเอง **ด้านความรู้** พบว่าการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะว่าครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่เข้ารับการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการได้ผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย การอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติ และได้มีการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและการให้คำปรึกษา อีกประการหนึ่งที่

ครูได้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยได้ศึกษาค้นคว้า ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย ธรรมเดโช (2527 : 248) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูว่าการอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรเป็น การเฉพาะเรื่องเฉพาะด้านภายใน ระยะเวลาที่จำกัด หรือเป็นการให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เห็นว่าจำเป็นหรือเพื่อการแก้ไขปัญหาใด ๆ ของโรงเรียน จึงต้องกำหนดว่าให้ครูประเภทไหนไปอบรมวิชาอะไรหรืออบรมการสอน อะไร ที่ไหน เมื่อไร หรือจะเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้การอบรมครูภายในโรงเรียน จะให้การอบรมอะไร และจะให้ใครเข้ารับการอบรม สอดคล้องกับ McNeil (1990) ที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต้องดำเนินการโดยการให้ความรู้ด้วยการใช้เอกสารและให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและ อาจจะเป็นเพราะว่าการเตรียมการสอนของครูมีความเหมาะสมมากที่สุดสามารถกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้สอดคล้องกับสาระที่สอน แผนการจัดการเรียนรู้มีรูปแบบที่ถูกต้องและส่งตามกำหนดเวลา ด้านกระบวนการเรียนรู้ ในขั้นเตรียมการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม ขั้นฝึกหัด การดำเนินการให้นักเรียนฝึกตาม ฝึกอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความปลอดภัย นักเรียนมีโอกาสฝึกทักษะได้อย่างทั่วถึง ขั้นนำไปใช้จัดกิจกรรมในขั้นใช้สอดคล้องกับขั้นสอนและ ขั้นฝึกหัด จัดกิจกรรมได้สนุกสนานและคำนึงถึงความปลอดภัย ขั้นสรุปและสุขปฏิบัติ สามารถ ประเมินผลการเรียนในด้านต่าง ๆ ได้ตรงตามจุดมุ่งหมาย ด้านการปกครองชั้นเรียน สร้างบรรยากาศ ในการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียนและให้ความสนใจนักเรียน ด้านบุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่น รับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นพฤติกรรมที่สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีการปรับพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.3 ผลการตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยครูนิเทศประจำโรงเรียน **ด้านทักษะ** พบว่า การนิเทศครั้งที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การนิเทศครั้งที่ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการนิเทศครั้งที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เมื่อมีการกำกับติดตาม การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาตาเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีรูปแบบของสนามพลังของ Lawin, Kurt (1993) ที่มีโนทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมี 3 ขั้นตอน คือการละลายพฤติกรรม เพื่อลดพลังยับยั้ง ต่อต้าน หรือเป็นการเพิ่มพลังขับ อันเป็นสภาพการณ์ปัจจุบัน การสร้างแรงพยายาม โดยกระทำกับกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 10-15 คน เพื่อการสร้างพฤติกรรมใหม่และการดูแลปฏิบัติได้อย่าง ทั่วถึง สุดท้ายเมื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้สำเร็จแล้วก็ต้องคงพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ให้ได้ เรียกว่า เป็นสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ อุทัย ธรรมเดโช (2527 : 248) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครู ว่า การนิเทศงานซึ่งเป็นการชี้แนะแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานทั้งส่วนที่เป็นผลงาน และการปฏิบัติงาน ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นโครงการที่สำคัญมากที่ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดทำขึ้นและจะต้องปฏิบัติโดยสม่ำเสมอเพื่อให้คำแนะนำให้คำปรึกษา แก่ครูอาจารย์ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

2.4. ผลการตรวจสอบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน **ด้านคุณลักษณะ** พบว่า การตรวจสอบโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก การประเมินโดยครู และนักเรียน มีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาจากรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอย่างเหมาะสมและครูเองมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอันจะส่งผลต่อการเลื่อนวิทยฐานะด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย ธรรมเดโช (2527 : 248) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูว่าการศึกษาด้วยตนเอง เป็นวิธีการเพิ่มพูนความรู้โดย การช่วยเหลือตนเองในการหา ความรู้เพิ่มเติม ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การศึกษาโดยไม่มีสถาบันรับรองวุฒิ คือ เอกสาร ตำรา วิทยุโทรทัศน์ รวมทั้ง ประสบการณ์ที่ได้จาก การปฏิบัติงาน การศึกษาลักษณะนี้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรได้ และการศึกษาโดยมีสถาบัน ให้การรับรองวุฒิ ซึ่งเป็นการศึกษาด้วยตนเองจากตำรา เอกสาร วิทยุและ

โทรทัศน์ เช่นเดียวกับลักษณะแรก แต่ต้องมีการลงทะเบียน มีการสมัครสอบ และ ทำการสอบตามที่สถาบันกำหนด และเมื่อสามารถศึกษาหรือสอบได้ตามหลักสูตรที่สถาบัน กำหนดแล้ว ก็จะได้รับวุฒิบัตรตามระดับของการศึกษานั้นๆ สอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด (2551) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญใน การพัฒนาคนทุกอาชีพคือเมื่อเขาเข้าร่วมกิจกรรมแล้วเขาได้อะไรเพิ่มขึ้นบ้าง และยังสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2551) ที่กล่าวว่า การสร้างรูปแบบพัฒนาครูเมื่อครูเข้าร่วมกิจกรรมแล้วน่าจะต้อง สามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพและสามารถส่งเป็นผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วย

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบเพื่อนำมาเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พร้อมได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดี และจากผลการตรวจสอบผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยการนำรูปแบบไปใช้จริง ปรากฏว่า ครูมีการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเล็งเห็นว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ในการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากรควรศึกษาเอกสารการอบรมให้ละเอียดและสอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการอบรมเพิ่มเติม
2. ควรมีการสร้างเครือข่ายครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และสื่อการสอนกันอย่างอย่างต่อเนื่องภายหลังเมื่อจบการอบรมไปแล้ว
3. ควรวิจัยหากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษ
4. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบของสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษในระดับต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). **การนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เคแอนด์พีบุคส์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **“การบรรยายรายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษาเรื่องรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ,”** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การพัฒนาการทำวิทยานิพนธ์.** มหาสารคาม : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). ประกาศและรายงานผลการทดสอบO-NET. วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2558, จาก http://www/niets.or.th.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา.

อุทัย ธรรมเตโช. (2531). **หลักบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.

Bernard & Goodyear. (1998). **Science and Education Publishing**. New York: T.J. International.

Boyan, L, A., & Copeland, D. R. (1978). **The Talent Management Handbook: Creating Organization Excellence by Identifying, Developing and Promoting your Best People**. New York: McGraw-Hill.

Joyce, B., and Shower, B. (1996). **"The evaluation of peer coaching." Educational Leadership.** (March) : 59-73

Knowles, S. M. (1975). **Self-directed learning: A guide for learners and teachers**. New York: Follett.

Lewin K. (1993). **Complexity: Life at the Edge of Chaos**. London: Phoenix.

McNeil John D. (1990). Curriculum: A Comprehensive Introduction. 4th ed. Harper Collins.

Morgan, G. (1989). The Wave of Change: Developing Managerial Competencies for a Turbulent Word. Oxford: Jossey-Bass.

การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน

The Development of Professional Learning Community Indicators for Higher Educational Institutions in Guangxi Zhuang Autonomous Region People's Republic of China

Yuanyuan Wei[1]
สุขุม พรมเมืองคุณ[2]
พงษ์เทพ บุญเรือง[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา และ2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยจำแนกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และระยะที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ผู้สอน จำนวน 500 คน จาก 24 สถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2560 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ60 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ การเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ และสภาพการณ์ที่สนับสนุน 2 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแคว์ (χ^2) เท่ากับ 47.92 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 34 ค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ (P-value) เท่ากับ 0.057 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (TLI) เท่ากับ 0.995 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.029 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือนรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.015

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
[3]อาจารย์สาขาวิชาภาษาจีนและอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สถาบันอุดมศึกษา, เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง

Abstract

The objectives of this study were: 1) to investigate professional learning community (PLC) factors and indicators for higher educational institutions in Guangxi China; and 2) to validate a PLC model using empirical data. The study was conducted in 2 phases : phase 1 was to investigating PLC indicators by synthesizing the related literature and in-depth interviewing 5 experts selected purposively with semi-structured interview outline; Phase 2 was to validating the PLC model using empirical data. The samples were 500 teachers from 24 higher educational institutions in the academic year 2017 using multi-stage sampling. The instrument was a 5 rating scale questionnaire. Computer programs were employed for data analysis.

The majors findings were as follows:

1. PLC indicators for higher educational institutions in Guangxi China consisted of 5 main factors, 13 sub-factors and 60 indicators, which can be further divided into: 2 sub-factors and 9 indicators in shared values and vision; 3 sub-factors and 13 indicators in supportive and shared leadership; 3 sub-factors and 14 indicators in collective learning and collaborative working; 3 sub-factors and 13 indicators in shared practice; 2 sub-factors and 11 indicators in supportive conditions.

2. Results of testing the congruence of the model for PLC indicators were found that the model was congruent with the empirical data (Chi-Square = 47.92, df = 34, P-value = 0.057, CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.029, SRMR = 0.015).

Keywords: Indicators, Professional Learning Community, Higher Educational Institutions, Guangxi Region

บทนำ

ปัจจุบัน เป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และแรงงานความรู้ เป็นยุคที่ใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสถาบันอุดมศึกษา ในการพัฒนาแรงงาน พัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยกระบวนการเรียนการสอนและการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะ 5 ปี ฉบับที่ 13 (ค.ศ. 2016-2020) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาและการปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ การขยายโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างรอบด้าน และการพัฒนาขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (คณะรัฐมนตรี, 2017) และแผนระยะกลาง และระยะยาวว่าด้วยการปฏิรูปและพัฒนาระบบการศึกษาแห่งชาติของประเทศจีน (ช่วงปี ค.ศ. 2010-2020) ได้กำหนดการยกระดับคุณภาพเป็นภารกิจหลักของการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และอาจารย์ผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ให้ความรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมี

นโยบายส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ผู้สอน ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อบรรลุการปฏิรูประบบการศึกษาสู่ความทันสมัยขั้นต้นในปีค.ศ. 2020 และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาได้รับความคาดหวังจากสังคมว่า เป็นแหล่งรวมของบุคคลที่มีความรู้ระดับสูงและวิชาชีพชั้นสูง เป็นผู้นำพลังแห่งความคิด ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาต้องเร่งรัดการดำเนินการในทุกรูปแบบที่จะทำให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและเน้นผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารการศึกษาจากแนวทางแบบเดิมมาสู่การพัฒนาสถาบันให้มีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556 : 1)

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) เกิดจากการรวมตัวระหว่างรูปแบบธุรกิจ (Learning Organization) และรูปแบบทางการศึกษา(Learning Community/Professional Community) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาไปสู้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในองค์การทางการศึกษา (Hord, 1997 : 3-5) ทางนี้ รูปแบบธุรกิจ (Learning Organization) มีลักษณะมุ่งเน้นการบังคับบัญชาสั่งการ การฝึกอบรมด้านเทคนิคการทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานงานจริง จึงทำให้การบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นระบบควบคุมบังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์แบบแนวดิ่งที่มีลักษณะคล้ายกับองค์การธุรกิจทั่วไป ทำให้เกิดความร่วมมือน้อย การแยกส่วนกันทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกันมีน้อย ขาดความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกัน ตลอดจนทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงานแบบเปิดใจเรียนรู้ รับฟัง และเปลี่ยนแปลง (ประเวศ วะสี และคณะ, 2547 อ้างถึงใน วงลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557 : 93)

ประเทศหลายประเทศได้นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Vescio et al., 2008 : 80) การสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อสังคมได้นั้น อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีความพร้อมโดยการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากความร่วมมือในการทำงานเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์ผู้สอนจึงเป็นทั้งการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพ และพัฒนาผู้เรียนไปในเวลาเดียวกัน สถาบันอุดมศึกษาของประเทศจีนหลายสถาบันได้เริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทีมงานของผู้สอน (Teacher Team) และส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการจัดตั้งทีมงานผู้สอนในแต่ละสาขาวิชา ดังนั้น การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนทั้งในระดับบุคคลและระดับทีมงาน ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้สอนและนักวิจัยจำเป็นต้องพิจารณาและเร่งดำเนินการวิจัย (Wang et al., 2013 : 139) ปัจจุบัน การศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศจีนส่วนใหญ่ยังคงเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีโดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร มีน้อยมากที่ทำการวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีอยู่ (Zhao, 2012 : 54; Zhang, 2014 : 85)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ประกอบกับความต้องการที่มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสถาบันอุดมศึกษาตามภารกิจหลักที่ปฏิบัติอยู่ และในบริบทสถาบันอุดมศึกษา เขตปกครองตนเองกว่างซีจ้วง สาธารณรัฐประชาชนจีน (เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน) ยังไม่พบสารสนเทศที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษาถึงตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีนนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการค้นพบจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็น

รูปธรรมและอย่างยั่งยืน ให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถก้าวทันต่อสภาวะการแข่งขันในโลกยุคโลกาภิวัตน์อย่างในปัจจุบัน และที่สำคัญยิ่งกว่านั้น จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการปฏิรูประบบการศึกษาของชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน

2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน

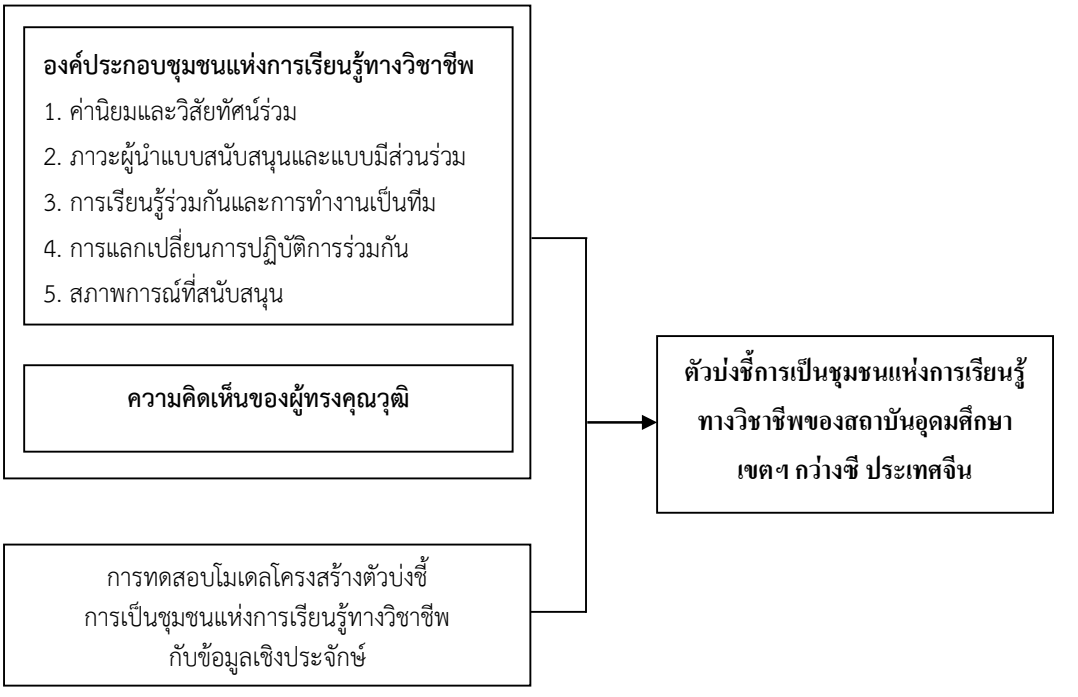
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประชากร คือ อาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 21,928 คน จาก 24 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตฯ กว่างซี ประเทศจีน

ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งใช้แนวคิดของ Hord and Sommers (2008 : 9) และSun (2011 : 54) เป็นหลักและแนวคิดของนักวิชาการอื่นมาสนับสนุน นำมากำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน และสภาพการณ์ที่สนับสนุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 5 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การตรวจสอบโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 21,928 คน จาก 24 สถาบันอุมศึกษาของรัฐ ในเขตฯ กว่างซี ประเทศจีน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 500 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 82-83) และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IC (Index of Consistency) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 70-71) พบว่า เครื่องมือแต่ละข้อมีค่า IC ตั้งแต่ .60 – 1.00 แสดงถึงความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นได้หาคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 116-117) พบว่า มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .974 เหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 500 ฉบับ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 490 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ 1) ค่าไค-สแคว์ (Chi-Square) 2) ค่าองศาอิสระ (df) 3) ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) 5) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (TLI) 6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และ7) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือนรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 60 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 1) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการ

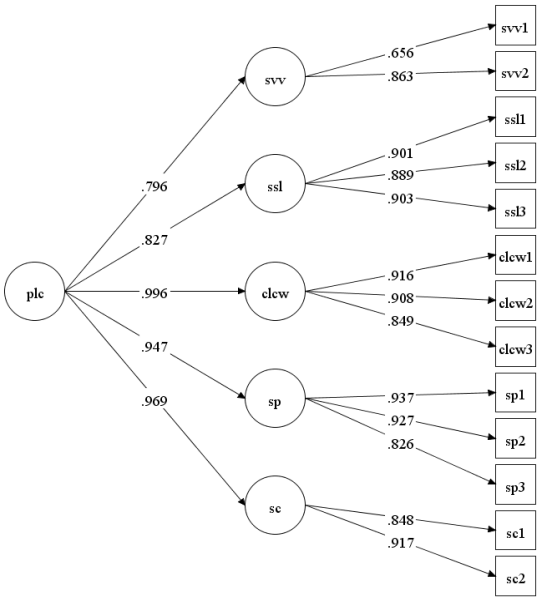
แลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ และ5) ด้านสภาพการณ์ที่สนับสนุน มี 2 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ และผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.50

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 47.92 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.057 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 เมื่อพิจารณาค่า χ^2 / df เท่ากับ 1.409 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (TLI) เท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.029 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.015 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม (λ = 0.996) ด้านสภาพการณ์ที่สนับสนุน (λ = 0.969) ด้านการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน (λ = 0.947) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม (λ = 0.827) และด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (λ = 0.796) ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบหลักแต่ละด้านดังกล่าว มีความแปรปรวนร่วมกันกับองค์ประกอบรวมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี คิดเป็นร้อยละ 99.2, 93.8, 89.6, 68.5 และ 63.3 ตามลำดับ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีมมีน้ำหนักของความสำคัญมากที่สุดในการอธิบายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ผลการวิจัยดังตารางที่ 1 และภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ	**น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)**	**S.E.**	**สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)**
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง			
ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (SVV)	.796**	.028	.633
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม (SSL)	.827**	.017	.685
การเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม (CLCW)	.996**	.000	.992
การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน (SP)	.947**	.008	.896
สภาพการณ์ที่สนับสนุน (SC)	.969**	.011	.938
Chi-square = 47.92, df = 34, P-value = .057, CFI = .998, TLI = .995, RMSEA = .029, SRMR = .015, **($p < .01$)			



Chi-Square=47.92, df= 34, P-value= 0.057, RMSEA=0.029

ภาพที่ 1 โมเดลโครงสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และโมเดลตัวบ่งชี้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน และสภาพการณ์ที่สนับสนุน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) การส่งเสริมค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ 4) การจัดสภาพการณ์ที่สนับสนุน 5) การมีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน และ6) การสนับสนุนความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wang et al. (2013 : 141) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานผู้สอนตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาทีมงานผู้สอนของอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยเหอเป่ย ประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัยและผู้สอน 3) กลไกความร่วมมือระหว่างผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และ 4) สภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stamper (2015 : Abstract) ที่ได้ศึกษาทัศนะของผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบสนับนุนและแบบมีส่วนร่วม

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการระหว่างบุคคล 5) สภาพการณ์ที่สนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล และ6) สภาพการณ์ที่สนับสนุนด้านกายภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพการณ์ที่สนับสนุน ด้านการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม และด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีมมีน้ำหนักของความสำคัญมากที่สุดในการอธิบายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu and Wu (2012 : 135) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับอาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีมว่า ผู้สอนได้เสวนาใคร่ครวญและสืบค้นร่วมกัน และมีการประสานความร่วมมือกัน เพื่อหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์และวิธีการในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ลักษณะที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา คือ ร่วมมือรวมพลังในการดำเนินการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zhang & Pang (2016 : 15) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศจีน และให้ทำศนะว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือกันเป็นลักษณะที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้สอนร่วมมือกันในการจัดทำแผนการสอน และแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีการสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และเกิดการเติบโตทางวิชาชีพ ตลอดจนยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างเกณฑ์หรือเครื่องมือในการประเมินการพัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อประยุกต์ใช้และพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการยิ่งขึ้น และให้ได้ข้อมูลในการนำไปวางแผนพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อจะได้เปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนว่า มีลักษณะที่แตกต่างกันหรือเหมือนกันอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในลักษณะของSEM หรือการวิเคราะห์พหุระดับประสิทธิภาพของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้โมเดลองค์ประกอบหลักที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นเพราะห์ได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรมเมืองคุณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เทพ บุญเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจอบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของทั้งสองท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา เขตฯ กว่างซี ประเทศจีน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ ผู้ให้กำเนิด อบรมบ่มเพาะ ปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นคนที่ใฝ่ดี คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2554.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. “โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ,” **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. 25, 1(มกราคม-เมษายน 2557): 93-102.

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ. “รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก,” **วารสารศึกษาศาสตร์**.22, 2(กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2554): 115-127.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้**. (ออนไลน์) 2556 (อ้างเมื่อ 7 มีนาคม 2559). จาก http://suthep.ricr.ac.th

Hord, S.M., & Sommers, W.A. **Leading professional learning communities: Voices from Research and practice**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press & National Association Of Secondary School Principals, 2008.

Hord, S.M. **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement**. Austin. TX: Southwest Educational Development Lab, 1997.

Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. “A review of research on the impact of professional learning Communities on teaching practice and student learning,” **Teaching and Teacher Education**. 24, 1(January 2008): 80-91.

Stamper, J.C. **A Study of Teacher and Principal Perceptions of Professional Learning Communities**. Doctoral Dissertation. University of Kentucky, United States, 2015.

Schedule Scheme Work Group Office. **The Outline of the National Medium and Long-Term Program for Education Reform and Development (2010-2020)**. (Online) 2012(Retrieved13June2016).Fromhttp://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_838/201008/93704.html.

Sun, Y.T. “Teachers Professional Learning Community: Ideas, Principles and Strategies,” **Exploring Education Development**. 22(November 2011): 52-57.

The State Council of the People's Republic of China. **The 13th Five-Year Plan for National Education Development**. (Online) 2017 (Retrieved 15 March 2017). From http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-01/19/content_5161341.htm

Wang J.H., Han, H.M., & Cui, X. "A Study of the Teacher Team Construction Based on the Theory of Professional Learning Community," **Journal of Hebei University**. 38, 2(March 2013): 139-142.

Zhang, J., & Pang, N.S. "Exploring the Characteristics of Professional Learning Communities in China: A Mixed- Method Study," **Asia Pacific Journal of Education**. 25, 1(January 2016): 11-21.

Zhang, X.N. "Review and prospect of the study of professional learning community in China," **Teaching and Educating (Higher Education Forum)**. 7(April 2014): 84-85.

Zhao, J. "A review of research on teachers' professional learning community," **Teacher's Journal**. 12 (December 2012): 52-54.

Zhu, S.H., & Wu, S.J. "On Construction of College Foreign Language Teacher Professional Learning Community," **Journal of Northeast Normal University (Philosophy and Social Sciences)**. 3(May - June 2012): 134-137.

รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Development of Strategic Management Model for an Effectiveness of World–Class Standard Schools under the Office of the Basic Education Commission

พรทิพย์ อุปถัมภ์ [1]
อรุณ จุติผล [2]
สมาน อัศวภูมิ [3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล ใช้วิธีวิจัยแบบผสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แบ่งขั้นตอนในการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การสร้างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล โดยเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการและรองผู้อำนวยการหรือครูผู้รับผิดชอบโรงเรียนมาตรฐานสากล จากโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ที่ผ่านการประเมินระดับ OBECQA ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 52 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 156 คน และ 3) การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ของข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล มี 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) บรรยากาศขององค์กร (4) การพัฒนาบุคลากร และ (5) ทรัพยากรทางการบริหาร 2) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ (4) การประเมินกลยุทธ์ 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์ OBECQA (2) ผลสำเร็จด้านคุณภาพของผู้เรียน คือ ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[3]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ

3. ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ ทุกด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบ , การบริหารเชิงกลยุทธ์ , ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

The main purposes of this research were to develop strategic management model for an effectiveness of world – class standard schools. The research procedure comprised of 3 steps; 1) conceptual setting by review concerned literatures, in-depth interview the concerned experts and then analysis and synthesis for core contents of world – class standard schools. 2) Designed and developed strategic management model of effectiveness of world – class standard schools. 3) Proved and confirmed model. The research protocols consisted of in-depth interview, contents analysis, focus group discussion and connoisseurship. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and content synthesis.

The researching results found that

1. A model of an effectiveness of world – class standard schools suited for feasibility and implementation consisted of 3 components; 1) Factors contributing to strategic management of effectiveness of world – class standard school consisted of 5 parts; (1) administrators' leadership. (2) stakeholders' engagement. (3) organization's atmosphere. (4) human resources' development, and (5) management resources. 2) Strategic management process consisted of 4 steps; (1) environments analysis. (2) strategic planning. (3) strategic implementation, and (4) strategic evaluation. 3) The effectiveness of world – class standard school consisted of 3 parts; (1) the success of management by quality system OBECQA. (2) The success of learners quality, and (3) the satisfaction of stakeholders.

2. In overall the strategic management model of effectiveness of world – class standard schools suited for feasibility and implementation in the highest level. When classified in ordered found 1) the effectiveness of world – class standard school. 2) Strategic management

process, and 3) factors contributing to strategic management of effectiveness of world – class standard school consequences.

3. The approval results from 7 experts found that all factors suited in propriety, feasibility, congruity and utility.

Keyword: A Model, strategic management, an effectiveness of world – class standard schools.

บทนำ

สภาวการณ์ของโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านวิทยาการ สังคม เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นำไปสู่สภาวการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 และศักยภาพการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบคือ ประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555 : 3) สอดคล้องกับนโยบาย “Thailand 4.0” เป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารประเทศไทยที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ “Value–Based Economy” หรือ“เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทางและสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเร็ว รุนแรง ในศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งโมเดลนี้จะสำเร็จได้ต้องใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อนผ่านโครงการบันทึกความร่วมมือ กิจกรรมหรืองานวิจัยต่างๆ(ประยุทธ์ จันทร์โอชา, ออนไลน์ : http://www.drborworn.com/ article detail “ลุยพัฒนาประเทศสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0”)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้บุคคลมีภูมิคุ้มกันที่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ได้อย่างเท่าทันและเหมาะสม รัฐบาลจึงต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 ที่ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547 : 13-14) กระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 แต่ผลการติดตามการใช้หลักสูตร พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะและความสามารถที่จำเป็นที่จะช่วยให้เยาวชนไทยสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสากล จากรายงานผลการจัดการศึกษาซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสารและงานวิจัยของหน่วยงานต่างๆ เช่น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ผลการทดสอบความถนัดทั่วไป (GAT) ผลการทดสอบความถนัดทางวิชาการและวิชาชีพ(PAT) ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำและมีการกระจายสูงยังไม่เป็นที่พึงพอใจ(สำนักบริหารงานการ

มัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555 : 9) ผลจากโครงการประเมินผลนักเรียนระดับนานาชาติ(PISA) ผลการประเมินโครงการศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ(TIMSS) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : 4-5) และจากการรายงานผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกของหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ Pearson (บริษัทด้านการศึกษาและสิ่งพิมพ์ระดับโลก) WEF, (World Economic Forum) และ IMD (International Institute for Management Development) พบว่า การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยยังมีปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียนที่ต้องเร่งพัฒนา ซึ่งทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (2553-2561) กำหนดไว้ว่า “การมัธยมศึกษาสร้างคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้เป็นคนดีของสังคมโลก” โดยกำหนดเป้าประสงค์ไว้ว่า “ผู้เรียนเป็นคนไทยยุคใหม่ มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล มีความเป็นพลโลก” และมีประเด็นยุทธศาสตร์ว่า “พลิกระบบการจัดการมัธยมศึกษาและระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพระดับสากล” (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2554)

กระทรวงศึกษาธิการได้เตรียมโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้ตามมาตรฐานสากล กำหนดให้มี “โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)” ขึ้น ซึ่งเป็นโครงการที่จัดหลักสูตรการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยมีความมุ่งหวังให้ผู้เรียนจะมีศักยภาพเป็นพลโลก (world citizen) มีความยอดเยี่ยมทางวิชาการ สื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553 : 1-5) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดเป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล โดยมีเจตนารมณ์ในการพัฒนาโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันหมายถึง เป็นคนเก่ง คนดี เป็นคนที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายใต้บริบทสังคมโลกยุคใหม่ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและความสามารถระดับสูงด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร พึ่งพาตนเองและสมรรถนะในการแข่งขัน โดยกระบวนการในการดำเนินการเป็นการบริหารจัดการยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้สูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพแห่งชาติ เป็นโรงเรียนยุคใหม่ที่จัดการศึกษาแบบองค์รวมและบูรณาการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน มีการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียน โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารที่เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2554 : 25-27)

เนื่องจากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รุ่นที่ 1-2 จำนวน 720 โรงเรียน ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม จากผลการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการเทียบเคียงมาตรฐานสากล พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานสอนและงานพิเศษด้านต่าง ๆ จำนวนมาก ทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ไม่ครบ 100% นักเรียนขาดทักษะในการแสวงหาความรู้ สาเหตุของปัญหาคือ จำนวนบุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ซึ่งจากการติดตาม ตรวจเยี่ยมและประเมิน พบจุดเด่น จุดด้อย ที่ต้องเร่งพัฒนาครูที่สอนให้มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ ด้านการบริหารระบบคุณภาพอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่เป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทิศทางที่ดี การบรรลุตามแผนกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลดีกับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน แต่ยังพบปัญหาที่สำคัญในการจัดการศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการบริหารระบบคุณภาพ คือ ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ ภาระงานของบุคลากรมีมาก ผลจากการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า การขับเคลื่อนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีปัญหาในด้านหลักสูตรและการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอน

ปลาย, 2554 : 25-27) ซึ่งสอดคล้องกับการประกาศผลการตรวจเยี่ยมติดตามและประเมินผลการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) มีเพียง 63 โรงเรียนเท่านั้น ที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA)(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2559)

จากแนวคิดและสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ส่วนหนึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนขาดการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ จำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติอย่างถูกต้อง มีการจัดระบบในการควบคุมและประเมินความก้าวหน้า ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล(ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย 2557 : 25) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินระดับ ScQA รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 จำนวน 720 โรงเรียน และในปีการศึกษา 2561 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ที่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งโรงเรียนขนาดกลางที่เข้าร่วมโครงการ รุ่นที่ 3 จำนวน 760 โรงเรียน ได้นำรูปแบบในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลและมีความพร้อมสำหรับรับการตรวจเยี่ยมประเมินการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล
3. เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

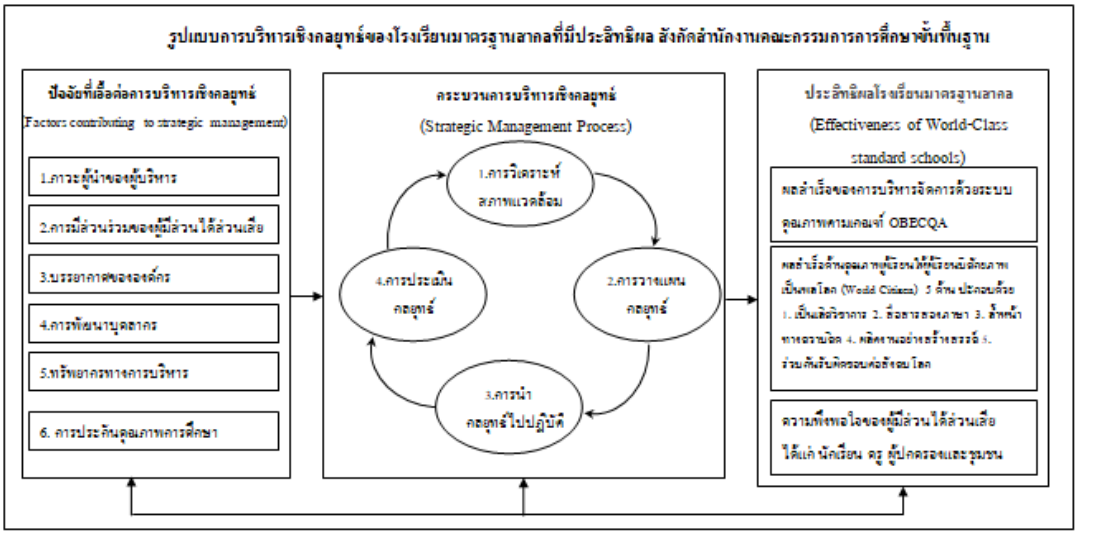
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รุ่น 1-2 จำนวน 720 โรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา รูปแบบการเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

1.1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) โดยวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักบริหารงานการมัธยม ศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินระดับ OBECQA รุ่นที่ 1 หรือกรรมการประเมินระดับ OBECQA จำนวน 3 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

2.1 การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย (Try Out)

กลุ่มเป้าหมายในการหาคุณภาพของเครื่องมือ (Try Out) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ที่ผ่านการประเมินระดับ OBECQA จำนวน 11 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 11 คน และรองผู้อำนวยการหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 11 คน รวม 33 คน

2.2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 จำนวน 52 โรงเรียน ที่ไม่ซ้ำกับระยะที่ 2 ข้อ 2.1 จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 52 คน และรองผู้อำนวยการหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 52 คน รวม 156 คน

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล โดยการจัดสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาและยืนยันความสมบูรณ์ของรูปแบบในด้านความเหมาะสม (propriety) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ด้านความสอดคล้อง (congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (utility)

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสำเร็จของการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์ OBECQA 2) ผลสำเร็จด้านคุณภาพของผู้เรียน 5 ด้าน ได้แก่ ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากที่สุดไปหาน้อยได้ ดังนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล

3. ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ทุกด้าน กล่าวคือ ทั้ง 3 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางบริหารและเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ๆ ที่ค้นพบและสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ขั้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลสำเร็จของการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์ OBECQA 2) ผลสำเร็จด้านคุณภาพผู้เรียน 5 ด้าน ได้แก่ ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสนับสนุนสำคัญ ที่ทำให้การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามลำดับ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบเช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลงานหรือผลผลิต (Output) โดยแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีระบบมีความสัมพันธ์และผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (ทิศนา แขมมณี, 2545 : 197) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภัทร พันธ์พัฒนกุล (2554 : 166) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล เป็นการบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การนำองค์กร การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมโรงเรียน 2) กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการกระบวนการ การให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการจัดการความรู้ 3) ผลผลิต ได้แก่ ทำให้ได้ผู้เรียนที่ เก่ง ดี และมีความสุข ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ชุมชน มีจิตอาสาช่วยเหลือโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการคิดนอกกรอบตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550 :

164) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ และ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่า 4.50 ซึ่งถือว่าสูงมาก ซึ่งถือวารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว มีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลต่อไป ทั้งนี้เพราะรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่สุด เป็นผู้ที่จะนำพาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ และในการบริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ควบคู่กับความสามารถในการดำเนินงาน และมีทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ปัจจัยดังกล่าวจะช่วยให้การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 6 พฤษภาคม 2550 : 29-36) ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามกระบวนการบริหารกลยุทธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่โรงเรียนมาตรฐานสากลกำหนดไว้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกษมาพร ทองเอื้อ (2555 : 7-9) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ โครงสร้างของโรงเรียน ทรัพยากรและเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายและการปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักสูตรสถานศึกษา นโยบายและการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ มาลา (2554: 9) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

โดยในด้านต่างๆ ขององค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (2) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (3) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ผู้บริหารมีการบริหารเชิงรุก (5) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (7) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (8) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญทำให้ การบริหารโรงเรียนเจริญก้าวหน้า เพราะมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรคพงษ์ เทพิน (2556 : 11) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหารและการติดต่อสื่อสาร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร หมวดเพชร (2558 : 60) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) การมีส่วนร่วมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนและสมาชิกในชุมชนทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย (1) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (2) มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (3) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (4) มีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับ พชรพงศ์ ตรีเทพา (2554 : 101) ที่ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม กรณีศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนกรณีศึกษาบริหารโรงเรียนโดยใช้ยุทธศาสตร์ 4 หลัก คือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักธรรมมาภิบาล และ 4) ใช้หลักการประชาสัมพันธ์ที่ดี และใช้วัฒนธรรมองค์กร 4 ประการ คือ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) วัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง

3) บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและกับนักเรียนที่ปฏิบัติงานร่วมกันแล้วส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทุกคนก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี 2) องค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน 3) มีการให้รางวัลและการลงโทษ 4) บุคลากรไม่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน 5) บุคลากรอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร 6) บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 7) ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร 8) บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 9) บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 10) บุคลากรมีความต้องการให้องค์กรประสบผลสำเร็จ 11) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม 12) บุคลากรกำหนดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2005 : 221) ที่สรุปความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่และสถานที่ตั้งโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์กรเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและ

สังคม และสอดคล้องกับ กษมาพร ทองเอื้อ (2555 : 55) ที่กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งการสร้างความคาดหวังสูงต่อเป้าหมายความสำเร็จ บรรยากาศเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดี มีความตระหนัก มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล เจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ดี ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร (2) มีการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (3) มีการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (4) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (5) มีการปรับเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุภัทร พันธ์พัฒนกุล (2554 : 166) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีปัจจัยนำเข้า คือ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และยังสอดคล้องกับ กษมาพร ทองเอื้อ (2555 : 77) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูคือ การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผลักดันให้ครูทำแผน พัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารจัดหาทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5) ทรัพยากรทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน (2) มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน (3) มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน (4) มีการบริหารจัดการที่ดี (5) มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นติยา แสนสุข (2556 : 5) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญๆ 4 ขั้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับ นิติธร รุ่งเรือง (2553 : 19) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3)การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4)การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และยังสอดคล้องกับศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559 : 114) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ และยังสอดคล้องกับ ทอมป์สันและสตริคแลนด์ (Thomson&Strickland, 1995 : 4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดข้อความวิสัยทัศน์ (Formulation of Vision) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 4) การประเมินผลและการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Evaluation and Strategic control)

เดสส์ และมิลเลอร์ (Dess&Miller1, 1993) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic analysis) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อยๆอีก 3 ส่วน คือ 1.1) เป้าหมาย (Goal) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้

ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการนำไปการกำหนดสู่กลยุทธ์ 1.2) การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และอุปสรรค (Threats) จากสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วยการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยจุดแข็งและจุดอ่อนซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ดังนี้ โอกาสและอุปสรรคและภายนอก (External opportunities and threats) คือ โอกาสและอุปสรรคจากภายนอก 1.3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) กลยุทธ์ (Strategy) เป็น วิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุสมผล ถือเกณฑ์ 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co-operate level strategy) เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย การลงทุน การดำเนินการ การพัฒนาปรับปรุงองค์กร, กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business level strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กรที่พยายามจะสร้างสิ่งต่อไปนี้และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function level strategy) เป็นการสร้างข้อได้เปรียบสำหรับการแข่งขัน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับคุณค่า (Value chain) โดยคำนึงถึงคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการส่งมอบคุณค่า (Value delivery) ให้กับผู้บริการ 2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy implementation) และการควบคุมเชิงกลยุทธ์(Strategic control) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริงประกอบด้วยการประสมประสาน (Integration) หมายถึงการที่บุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กร (Organization structure) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องการช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ซึ่งผู้บริหารจะกำหนดโครงสร้างขององค์กร 3) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic control) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุงแผนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) หมายถึง ความสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ มีการจัดการประสมประสานและเปลี่ยนแปลง โดยมีด้านต่างๆ ขององค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล ที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไว้สอดคล้องกัน ได้แก่ ธัญญา วรินทรเวช (2550 : 8) และพัชรกฤษฎิ์ พวงนิล(2553 : 51) ได้ให้ความหมายคล้ายคลึงกันว่าการวิเคราะห์ SWOT เป็นการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำไปวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ส่วนองค์ประกอบของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ไว้สอดคล้องกัน ดังนี้ รังสรรค์ มณีเล็ก (2549 : 34-37) และ ดิษย์ชัย แก่นท้าว (2556 : 28-29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษาว่า ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา การพิจารณาประเด็นที่เป็นโอกาสและอุปสรรคในการจัดการศึกษา ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ อาชีพ ภาวะเงินเฟ้อ หนี้สิน และการมีงานทำ (2) สภาพแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ จำนวนประชากร การคมนาคม การสื่อสาร ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และปัญหาสังคมต่างๆ (3) สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ความทันสมัยของอุปกรณ์ (4) สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา ได้แก่ โครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา แหล่งเรียนรู้ ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (5) สภาพแวดล้อมด้านการเมืองและกฎหมาย ได้แก่ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และการแทรกแซงทาง

การเมือง 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย (1) วิเคราะห์โครงสร้างของสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างนโยบาย ระบบงานของสถานศึกษา (2) ผลผลิตและการให้บริการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการให้บริการทางการศึกษา (3) วิเคราะห์ด้านบุคลากร ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บุคลากรของชุมชน (4) วิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพด้านการเงิน ได้แก่ ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน การใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา การระดมทรัพยากร (5) วิเคราะห์ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา (6) วิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการบริหารจัดการ นิศารัตน์ คงสวัสดิ์ (2554 : 8) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT มีขั้นตอนดังนี้ 1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อระบุจุดแข็ง 3) ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลแล้วให้นำจุดแข็ง จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาสอุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้ องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบ คือ (1) สถานการณ์ที่ 1 จุดแข็ง-โอกาส สถานการณ์ที่ 2 จุดอ่อน-อุปสรรค สถานการณ์ที่ 3 จุดอ่อน-โอกาส สถานการณ์ที่ 4 จุดแข็ง-อุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสในระยะยาวแทน

2) การวางแผนกลยุทธ์ เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางและการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร เป็นกระบวนการที่ทำให้โรงเรียนรู้ว่าตนเองอยู่ ณ จุดใด ต้องการจะไปทางทิศใดและจะไปถึงจุดนั้นด้วยวิธีใด ซึ่งเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ภาระงานขั้นต่อ ๆ มาสำเร็จได้ง่าย เดวิด เฟรด อาร์ (David Fred R., 1997) และสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2549) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดกลยุทธ์(Keys to formulating strategies) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์เปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมเพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภยันตราย (Treat) เพื่อให้ปรับตัวได้ทันและเตรียมพร้อมในการรองรับและได้ประโยชน์สูงสุดจากการเปลี่ยนแปลง 2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในกล่าวคือ วิเคราะห์องค์กร บุคลากร การเงิน คอมพิวเตอร์เพื่อหาจุดอ่อน และจุดแข็ง 3) เป็นการวางแผนที่มีระยะยาว อันเป็นแผนทิศทางที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (Abstract) แผนระยะกลาง และระยะสั้นซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) โดยมีการกำหนดเงื่อนเวลา และแนวทางในการดำเนินงานที่วัดได้ 4) การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนและขั้นตอนอย่างเป็นระบบ (Systematic) โดยทุกๆส่วนจะสัมพันธ์และผูกพันต่อกันอย่างมีโครงสร้าง 5) การวางแผนกลยุทธ์ จะต้องเป็นการวางแผนที่สามารถปฏิบัติได้ (Realistic) มิใช่การวางแผนประเภทวิมานในอากาศหรือเป็นแผนที่อยากได้มากกว่าแผนที่ทำได้

3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการดำเนินงาน เพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยบุคคลที่สามารถดูแลการปรับเปลี่ยนความคิดให้เป็นความจริง สอดคล้องกับ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2549 : 70) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนหลังจากที่ได้มีการดำเนินกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน การจัดวางทิศทางขององค์กรโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนวางแผนและตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกคนภายในองค์กร โดยการนำของผู้บริหารที่มี

ความ สามารถในการสื่อสารให้พนักงานรับรู้และเข้าใจ เกี่ยวพันถึงการออกแบบและชี้นำกระบวนการใหม่ๆ ตลอดจนการจูงใจพนักงานให้ทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือเห็นพ้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559 : 134) กล่าวว่า ขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) การปฏิบัติตามแผน และ 4) การประเมินโครงการและแผน Pearec & Robinson (2003: 14) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การแปรเปลี่ยนความคิดด้านกลยุทธ์ออกมาในรูปของการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้ง Herbiniak (2008 : 348) ให้ความหมายการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนหรือเป็นชุดของกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งส่งผลให้องค์กรหนึ่งๆ สามารถเลือกกลยุทธ์และสามารถไปสู่รูปธรรมได้ หากปราศจากแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ที่ได้วางแผนมาเป็นอย่างดีย่อมไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้

4) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ได้มีผู้กล่าวถึง การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ ไว้สอดคล้องกันดังนี้ บุญเลี้ยง ค้ำชู (2544 : 47) รังสรรค์ มณีเล็ก (2544 : 57-65) ระบุว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามให้ผู้รับผิดชอบ ได้ดำเนินการตามที่ได้วางแผนไว้โดยมีการประเมินผลทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และหลังดำเนินการรวมทั้งผลกระทบของโครงการ โดยมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การกำหนดให้มีการประเมินผลหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือตามความเหมาะสม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น 2) การกำหนดให้มีการประเมินจากบุคลากรหลายฝ่าย โดยเฉพาะชุมชนร่วมประเมิน 3) จัดให้มีการสรุปผลและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการ 4) จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาในปีต่อๆ ไป นณัฏฐ พันธ์ เขจรนันทน์ (2552 : 280-281) กล่าวว่า การควบคุมเป็นหน้าที่สำคัญสุดท้ายของการจัดการ โดยที่การควบคุมจะเกี่ยวข้องกับกระบวน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน วิเคราะห์ปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด การควบคุมเป็นหน้าที่สำคัญเนื่องจากจะช่วยสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารว่า การวางแผนและการดำเนินงานเป็นรูปธรรมและตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลสำเร็จของการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์ OBECQA 2) ผลสำเร็จด้านคุณภาพผู้เรียน 5 ด้าน ได้แก่ ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสำเร็จของ การบริหาร 2) คุณภาพของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ทั้งจำนวน 7 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ มีความถูกต้องตามหลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์และองค์ความรู้ใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้บริหารควรพัฒนาปัจจัยดังกล่าวเป็นสำคัญ

2. ผลการวิจัย พบว่า ในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลให้มีประสิทธิผลจะต้องบริหารตามกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมี 4 ขั้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

3. โรงเรียนมาตรฐานสากล ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

4. โรงเรียนมาตรฐานสากลขนาดกลางที่เข้าร่วมโครงการใหม่ในรุ่นที่ 3 ทั้ง 760 โรงเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA เตรียมรับการประเมินระดับ ScQA และระดับ OBECQA ต่อไปอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสู่ความเป็นเลิศ

3. ควรทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณ จุติผล ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัศวภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ รวมทั้งท่าน ดร.ไมตรี จันทรา ประธานกรรมการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่เมตตาให้คำปรึกษาและ ให้ข้อเสนอแนะต่างๆในการศึกษา ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขดุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การประเมินรูปแบบในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนมาตรฐานสากลทุกโรงเรียน ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ การทดลองใช้เครื่องมือ และการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กษมาพร ทองเอื้อ (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราพร หมวดเพชร. (2558**). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ดิษย์ชัย แก่นท้าว. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย. (2557). **กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิศนา แขมณี. (2545). **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ธัญญา วรินทรเวช (2550). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยวิธี SWOT เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารปรัชญาโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติธร รุ่งเรือง (2553). **การศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง. กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิศารัตน์ คงสวัสดิ์ (2554). **การวิเคราะห์ภาพแวดล้อม (SWOT)ของโรงเรียนอัสสัมชัญและโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ปีการศึกษา 2554.** งานวิจัย สังกัดฝ่าย วิชาการโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. กรุงเทพฯ.

บุญเลี้ยง ค้ำชู. (2544). **การดำเนินการสร้างแผนกลยุทธ์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.**ม.,วิทยาลัยมหาสารคาม,มหาสารคาม.

ประยุทธ์ จันทร์โอชา**. "ลุยพัฒนาประเทศสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0"** ออนไลน์ : http://www. drborworn.com/ article detail.

พชรพงศ์ ตรีเทพา (2554)**. ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม : กรณีศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พัชรกฤษฎ์ พวงนิล. (2553). **กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานพินธ์ ศษ.ด. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

เรขา ศรีวิชัย. (2554). **รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2549). **การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์กร สู่ความเป็นเลิศ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิต.

ศิริลักษณ์ ทิพย์คม (2559). **การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา**

ขนาดกลาง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมเกียรติ มาลา (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2549). **การบริหารเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.

สุภัทร พันธ์พัฒนากุล. (2554). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **มองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา.** [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://www.onec.go.th (2557, กรกฎาคม 24).

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____ . (2554). **มัธยมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล 2561.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____ . (2555). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล(ฉบับปรับปรุง).** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____ . (2559). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2559-2560.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547ก. **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน คุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

อรรคพงษ์ เทพิน (2556). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

David,Fred R. (1997). **Strategic management**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.

Dess, Gregory G., and Alex Miller. (1993). **Strategic management**. Singapore: McGraw-Hill, Inc.

Hoy, W.K, &C.G.Miskel. (2013). **Educational Administration: Theory,** Research, and Practice. 6th ed. New

York: McGraw-Hill

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

A MODEL TO DEVELOP STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เข็บ บุญวรรณ [1]
ไมตรี จันทรา [2]
วันชัย วงศ์ศิลป์ [3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 132 โรงเรียน สถิติที่ใช้ ได้แก่ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหาร ครอบคลุมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอด และคิดอย่างมีกลยุทธ์ (2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (3) การคิดเชิงปฏิวัติ (4) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร 2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับเลือกสูงสุด 3 และ 4 อันดับที่สอดคล้องกับองค์ประกอบ คือ (1) การรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอด และคิดอย่างมีกลยุทธ์ คือ การศึกษาดูงาน การระดมความคิด กรณีศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ คือ การสอนงาน การศึกษาดูงาน กลุ่มทำงาน กรณีศึกษา (3)การคิดเชิงปฏิวัติ การศึกษาดูงาน การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ (4) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร คือ กลุ่มทำงาน การสอนงาน กิจกรรมพัฒนาจิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ 3. ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญต่างเห็นพ้องกันว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ : รูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ , ผู้บริหารสถานศึกษา

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[3]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Abstract

The major purposes of this research were to develop strategic leadership model of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2. The sample consisted of 132 schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation.

The researching results found that;

The strategic leadership model of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2 consisted of 4 components; 1) understanding the concept and think strategically. 2) Strategic setting. 3) Transformational thinking, and 4) organizational culture awareness.

2. A development method in each components are; 1) understanding the concept and think strategically by field visit, brain storming, case study and workshop meeting. 2) Strategic setting by coaching, field visit, teamwork and study case. 3) Transformational thinking by field visit, brain storming and role play, and 4) organizational culture awareness by teamwork, coaching, mental development activities and workshop meeting

3. The approval results found that all factors suited in propriety, feasibility, congruity and utility.

Keyword: A Model, Strategic Leadership, School Administrators

บทนำ

สภาวการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เป็นยุคที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่มีการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองนโยบายของประเทศ และทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว วัฒนธรรมขององค์กรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทางสังคมวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกัน ค้นหาโอกาสลดอุปสรรค เพิ่มจุดแข็งลบหรือลดจุดอ่อน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การยอมรับของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร บ่งบอกถึง เอกลักษณ์ความชาญฉลาดอย่างสร้างสรรค์ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำอย่างเป็นระบบขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงมาตรฐานเพราะการพัฒนาในองค์รวมจะให้ความสำคัญในเรื่องของโครงสร้างองค์การและกระบวนการพัฒนาระบบความคิด ซึ่งส่งผลในระยะยาวต่อการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น จึงต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานตามมาตรฐานนั้นจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำกลยุทธ์ในการกำหนดทิศทาง และกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอด มีความก้าวหน้าและได้มาตรฐาน โดยผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับสามารถนำมาตรฐานการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการจัดโครงสร้างองค์การ และการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามความคาดหวังและตามบริบทของแต่ละองค์การ คือหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหนึ่งในนวัตกรรมที่แสดงถึงเอกสิทธิ์ และความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับผู้ตามในเชิงกระบวนทัศน์กลยุทธ์ การโน้มน้าวผลักดันกลุ่มบุคคลหรือบุคคลให้ยินยอมปฏิบัติตามในที่สุดด้วยกลวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างการมีส่วนร่วมการสั่งการและกลวิธีการสอนงาน เพื่อแก้ปัญหา พัฒนา และป้องกันการรุกคืบ สังคมโซเชียลเน็ตเวิร์ค พัฒนาการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดเริ่มต้นที่ตัวผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ เชิงกลยุทธ์ เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ นักพัฒนาเชิงกลยุทธ์ นักวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นนักขับเคลื่อนกลยุทธ์และใช้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จากกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ฐานปฏิบัติด้วยหลักการโน้มน้าวการผลักดัน การพัฒนาจุดแข็งแทนการปรับปรุงหรือการแก้ไขจุดอ่อนของบุคลากร (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์, 2554) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการค้นหา จับคู่ปัจจัยหลักเพื่อสร้างกลยุทธ์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสั่งการ และการสอนงาน ซึ่งสอดรับกับแนวคิดว่า “การสร้างกลยุทธ์เป็นวิธีการที่ดีที่สุด หรือเป็นไปได้มากที่สุดสำหรับองค์กร เพื่อรักษาระดับการเจริญเติบโตขององค์กร” (ธีระ รุญเจริญ, 2554)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติในการหล่อหลอมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและเป็นตัวจักรสำคัญ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จจึงต้องอาศัยความสามารถและศักยภาพของทั้ง ครู และผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำองค์กรซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งทักษะความรู้ที่จำเป็นในยุคปัจจุบันเนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำ จะสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือหรือร่วมพลังผ่านการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและมีการกำกับติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ออกแบบการประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการสะท้อนผลและปรับปรุงการทำงานและคุณภาพของครูตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู (กนกอร สมปราชญ์, 2559, 23)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นผู้ที่นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ หากการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปด้วยดีและย่อมส่งผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จนั้นล้วนแล้วแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นสถานศึกษาภาคบังคับที่จัดการศึกษาก่อนระดับ อุดมศึกษาที่ได้รับการปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา พิจารณาถึงความอยู่รอดของสถานศึกษาต่อไปในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาโดยตรง และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยอ้อม ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และมีความคาดหวังว่าการดำเนินการวิจัยครั้งนี้จะค้นพบกลยุทธ์ที่จะเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานตามกลยุทธ์นี้เพื่อนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่เป้าหมายการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยไปสู่โลกแห่งอนาคต หรือประยุกต์ใช้กับบริบท ใกล้เคียงการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์และประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การคิดเชิงปฏิวัติ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 9 วิธี คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การระดมความคิด 3) การศึกษาดูงาน 4) การสอนงาน 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) กรณีศึกษา 7) กิจกรรมการพัฒนาจิต 8) กลุ่มทำงาน 9) การสนทนาวงกลม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Study) โดยวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Approach) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.1 ร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามไปหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง Try Out จำนวน 30 โรงเรียน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α – Coefficient)

2.4 ตรวจสอบรูปแบบโดยการใช้แบบสอบถาม ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 198 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 132 คน โดยการเปิดดูจากตาราง เครซี่และมอร์แกน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.1 การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการจัดสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาและยืนยันความสมบูรณ์ของรูปแบบในด้านความเหมาะสม (propriety) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ด้านความสอดคล้อง (congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (utility)

3.2 ปรับปรุงและนำเสนอ

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2" ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย ตามขั้นตอน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผลการวิเคราะห์ ศึกษาเอกสาร (Documentary Study) โดยวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า สาระสำคัญที่สามารถนำไปใช้ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ 2) การกำหนด

ทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การคิดเชิงปฏิวัติ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 9 วิธี คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การระดมความคิด 3) การศึกษาดูงาน 4) การสอนงาน 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) กรณีศึกษา 7) กิจกรรมการพัฒนาจิต 8) กลุ่มทำงาน 9) การสนทนาวงกลม

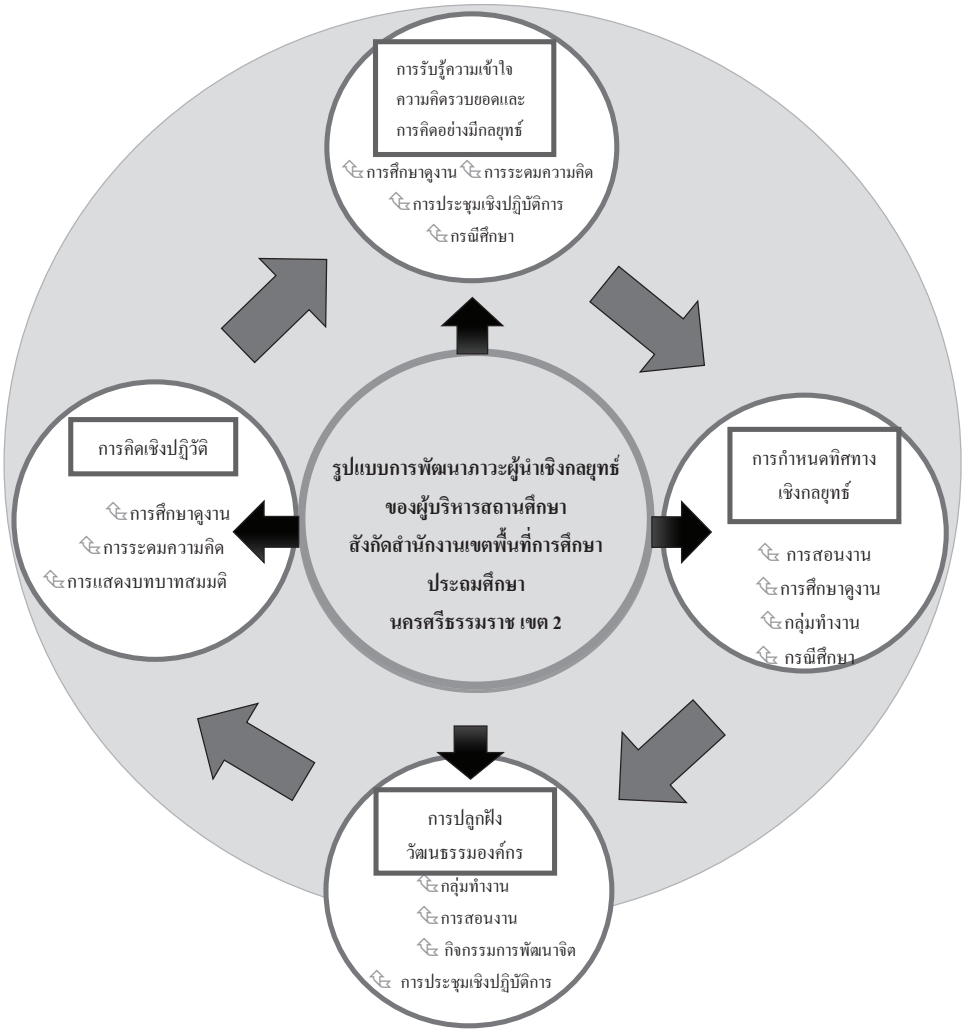
1.2 ผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การคิดเชิงปฏิวัติ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 9 วิธี คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การระดมความคิด 3) การศึกษาดูงาน 4) การสอนงาน 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) กรณีศึกษา 7) กิจกรรมการพัฒนาจิต 8) กลุ่มทำงาน 9) การสนทนาวงกลม

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 องค์ประกอบหลักที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงปฏิวัติ องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอด และการคิดอย่าง มีกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.59 , 4.42 , 4.36 , และ 4.32 ตามลำดับ)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบ (Model) องค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 4 องค์ประกอบ 1) การรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การคิดเชิงปฏิวัติ 4) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ดังภาพที่ 1

.



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกคน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 4 องค์ประกอบ ด้านความเหมาะสม (propriety) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ด้านความสอดคล้อง (congruity) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และด้านความเป็นประโยชน์ (utility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สรุปได้ว่า การการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ความเข้าใจความคิดรวบยอด และการคิดอย่างมีกลยุทธ์ มี 10 องค์ประกอบย่อยและวิธีการพัฒนา ดังนี้ 1. คิดเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ พัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด 2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่และมีพัฒนาการที่ดีขึ้น พัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 3. ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่อคติมองโลกในแง่ดีและใช้วิธีประชาธิปไตยแก้ปัญหา พัฒนาด้วยวิธีการกิจกรรมการพัฒนาจิต 4. ทักษะไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์แล้วนำมากำหนดเป็นทิศทางใน การพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5. เข้าใจเชิงระบบและสามารถวิเคราะห์ระบบต่างๆเพื่อนำมาพัฒนาและปฏิบัติในสถานศึกษา พัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด 6. รอบรู้ในสถานการณ์อดีตปัจจุบันและอนาคตสามารถวิเคราะห์และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาด้วยวิธีการกรณีศึกษา 7. เข้าใจระบบงานหลักและระบบงานภาครัฐที่มาเกี่ยวข้องพัฒนาด้วยวิธีการ พัฒนาด้วยวิธีการการศึกษาดูงาน 8. สังเคราะห์รูปแบบการทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ารูปแบบเดิมพัฒนาด้วยวิธีการสนทนาวงกลม 9. รักษาวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ยุติธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาด้วยวิธีการกรณีศึกษา 10. วางแผนพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพและการทำงานที่มีเป้าหมายอย่างเป็นระบบพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน รูปแบบมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (1998) ที่กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างวินัยในตนเอง เป็นการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถได้ปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นการพัฒนาตนเอง

2. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มี 10 องค์ประกอบและวิธีการพัฒนา ดังนี้ 1.กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายผลผลิตเป้าประสงค์แผนงานโครงการกิจกรรมของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม พัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. กำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจุบันและอนาคต พัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakholder) ของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 4. จัดให้มีการประชุมเพื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ พัฒนาด้วยวิธีการแสดงบทบาทสมมติ 5. มุ่งให้ผลผลิตต่างๆ เกิดขึ้นตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อผ่านเกณฑ์การประเมินภายนอก พัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 6. ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พัฒนาด้วยวิธีการกลุ่มทำงาน 7. นำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี พัฒนาด้วยวิธีการการศึกษาดูงาน 8. กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจคิดนอกกรอบอย่างรอบคอบและกว้างไกล พัฒนาด้วยวิธีการกรณีศึกษา 9. เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม พัฒนาด้วยวิธีการการสอนงาน 10. กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้การศึกษาเกิดสันติภาพแก่ชาวโลกสังคมและชุมชนพัฒนาด้วยวิธีการกรณีศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กัลยรัตน์ เมืองสง ((2550) กล่าวว่า สภาวะผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นและผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ และ

สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin) (1998) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ข้อสรุปว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การนั้น คุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำองค์การคือ ผู้นำ ที่มีความเข้าใจระดับสูง เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการต่อไป

3. ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ มี 10 องค์ประกอบและวิธีการพัฒนา ดังนี้ 1. คิดเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและการแก้ปัญหา พัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด 2. คิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด 3. เข้าถึง ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อแสดงแนวคิดใหม่ในการบริหารสถานศึกษาทั้งยังเป็นการขยายผลการประชาสัมพันธ์งานของสถานศึกษา พัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด 4. ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา พัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 5. คิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 6. ความคิดทางบวก (Positive Thinking) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นอยู่เสมอพัฒนาด้วยวิธีการแสดงบทบาทสมมติ 7. ความคิดเชิงกระบวนการในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาพัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด 8. กล้าในการเทียบเคียงประสิทธิภาพการบริหารกับสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 9. ประสานงานวางแผนกับผู้บริหารสถานในเขตพื้นที่ใกล้เคียงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด 10. คิดหานวัตกรรมวิธีการเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้บริการแก่บุคลากรพัฒนาด้วยวิธีการระดมความคิด ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคูซี่ส์และโพสเนอร์ (Kouzer & Posner, 2002:112) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถพลิกผันวิกฤตการณ์ให้เป็นโอกาส จนประสบความสำเร็จนั้นมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มสิ่งใหม่ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกน่านับถือ หรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้มีพลังกระตือรือร้น มุ่งมั่นเชื่อถือได้

4. ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร มี 10 องค์ประกอบและวิธีการพัฒนา ดังนี้ 1. รักษาวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักพัฒนาด้วยวิธีการกรณีศึกษา 2. เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร ชุมชนและสังคมโดยทั่วไป พัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 3. เป็นธรรมมีหลักการที่มั่นคงในการบริหารงาน พัฒนาด้วยวิธีการกิจกรรมการพัฒนาจิต 4. ยึดหลักในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับในการทักท้วงเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาดูงาน 5. เน้นมาตรฐานในการทำงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ พัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ 6. ยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่างๆ อย่างมีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มุ่งคุณธรรมในหลักของตนพัฒนาด้วยวิธีการกิจกรรมการพัฒนาจิต 7. สร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานตามแบบแผนขององค์กรที่ถือปฏิบัติ พัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ 8. ใช้วัฒนธรรมองค์การที่ดี เป็นแนวปฏิบัติ พัฒนาด้วยวิธีการกลุ่มทำงาน 9. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้คนในองค์การเกิดความเข้าใจที่ตรงกันพัฒนาด้วยวิธีการสอนงาน 10. ปลูกฝัง ปลูกจิตสำนึกที่จะทำให้คนในองค์การได้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ โดยซึมซับเข้าไปในสายเลือด พัฒนาด้วยวิธีการกลุ่มทำงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวีการ (2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการดำเนินกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ

จะเป็นจุดแข็งที่สำคัญได้เมื่อสอดคล้องกับกลยุทธ์ กลยุทธ์ขององค์การที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจะต้องปรับตัวได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของเอกรินทร์ สังข์ทอง (2552) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรม การจัดสรรทรัพยากรและแนวคิดพหุวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของแนวคิดพหุวัฒนธรรมถือว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของผู้นำ

3. การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ที่ผ่านมา ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม (Property) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบและข้อคิดเห็นอื่นๆ จึงส่งผลให้รูปแบบมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้ที่จะนำรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ไปปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำรวจภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และวิธีการพัฒนาปรับพฤติกรรมของตนเอง ของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างจริงจัง โดยไม่ต้องรอการสนับสนุนส่งเสริมหรือสั่งการจากกระทรวงศึกษาธิการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแผนงานการติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยประเมินตนเอง ประเมินผลจากผู้ร่วมงาน และประเมินผลจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง พัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามวัตถุประสงค์ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. วันชัย วงศ์ศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัศวภูมิ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ ที่คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษา และแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนเป็นอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณ ดร. นพรัตน์ ชัยเรือง ดร. อรุณ จุติผล ดร. กรกฎ ไชยเจริญ ดร. ชูชาติ พิเภก และนายบุญเลิศ ธานีรัตน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและให้ความอนุเคราะห์การประเมินรูปแบบจนทำให้สามารถปรับปรุงรูปแบบของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ ขอบพระคุณผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ การทดลองใช้เครื่องมือในการทำงานวิจัยและเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา.** ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2559.

กัลยรัตน์ เมืองสง. **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ธีระ รุญเจริญ. **บุคคลแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2554.

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์. **การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2554.

สมยศ นาวีการ. **การบริหารเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

เอกรินทร์ สังข์ทอง. **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม**. การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติ. วารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2552.

DuBrin, J Andrew. **Leadership: Research Finding, Practice, and Skills.** New York: Hougton Miftlin Company, 1998.

Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. **Leadership challenge:** How to get extraordinary things done in Organization. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

THE MODEL OF STRATEGIC LEADERSHIP FOR BASIC EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 13

ปัญญธิดา อัตบุตร[1]
ไมตรี จันทรา[2]
สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ตอน คือ 1) การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 2) การสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำกรอบแนวคิดที่ได้จากตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 360 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส Amos 3) การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (2) การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (3) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (4) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (5) การสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ และ (6) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 119.250 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 90 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 1.325 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA เท่ากับ 0.030 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.966 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.935 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ NFI เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนี CF เท่ากับ 0.996 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีความเหมาะสมเป็นไปได้ สอดคล้องและเป็นประโยชน์

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำ , ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ , สถานศึกษา

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[3]ผู้อำนวยการสถานศึกษา และอาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Abstract

The purpose of this research study was to study models of strategic leadership for basic educational administrators under the Office of Secondary Educational Service Area 13. The research procedure consisted of three main steps. 1) Relevant documents, concepts, theories and research on the strategic leadership for educational administrators including the interview with three educational proficient persons by purposive sampling. 2) To create and developing the models of strategic leadership for basic educational administrators using conceptual frameworks, from part to create questionnaires. The samples were taken from 360 people. Statistical analysis of raw data included data frequency, percentage, mean and standard deviation and Confirmatory Factors Analysis using AMOS program. 3) There were 7 professionals that compiled, evaluated and presented data models collected from strategic leadership for educational administrators by expert consensus.

The research findings were as follows:

1. The components of the model of strategic leadership for basic educational administrators under the Office of Secondary Educational Service area 13 consisted of 6 components: i) specified strategic direction; ii) conceptualized and produced strategic thinking; iii) created future possibility; iv) created creative ideas; v) built equilibrium of organization and vi) initiated organizational culture.

2. The Confirmatory Factors Analysis indicated that the theoretical model with empirical data with χ^2 value of 119.250, degree of freedom 90, CMIN/DF = 1.325, RMSEA = 0.030, GFI = 0.982, AGFI = 0.953, NFI = 0.984, CFI = 0.996 which were in line with the criterion.

3. The assessment of the model of Strategic Leadership for Basic Educational Administrators under the Secondary Educational Service area 13 regarding propriety, feasibility, congruity, and utility indicated that the Model of Strategic Leadership for Basic Educational Administrators was conducted correctly, appropriately, possibly, and usefully.

Keyword: Leadership Model, Strategic Leadership, School

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้การวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง คือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงาน เป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์การ สร้างบรรยากาศที่

ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด หากกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำจะมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์การจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์การต่าง ๆให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำช่วยทำให้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์และเข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำ มุ่งบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องมีทักษะในการคิด ความเข้าใจในระดับสูง สร้างสรรค์เพื่อการทำงานแบบใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง สามารถนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดปัจจัยกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และสามารถทำนายอนาคตได้ ดูบริน (DuBrin, 1998) เช่นเดียวกับ ฮิทท์, ไอร์แลนด์, และฮอตคิสสัน (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2007) ที่ให้ทัศนะว่า การพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด คือ ผู้นำควรมีทักษะในการกำหนดกลยุทธ์ มีการบริหารทรัพยากรในองค์การและสนับสนุนในการสร้างวัฒนธรรมในองค์การ มีทักษะในการบริหารงานในองค์กรให้เกิดความสมดุลในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับ ลี (Lee, 2008) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill) ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration Skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creativity Skill) ทักษะด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ เป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) ขั้นการวางกลยุทธ์ (Strategic Formulation) 2) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) 3) ขั้นการควบคุมและการประเมินผล (Strategic Control and Evaluation) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, 408) และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นยุคที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เป็นผู้นำจะสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือหรือร่วมพลังผ่านการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการกำกับติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ออกแบบการประเมินความก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการสะท้อนผลและปรับปรุงการทำงานและคุณภาพของครู ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู (กนกอร สมปราชญ์, 2559, 23) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ที่จะนำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน และสถานศึกษาที่ตั้ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสม มีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ

ผู้นำขององค์การหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้นความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2549, 44) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลย ก็คือการเป็นนักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนเป็นนักฟังที่ดีที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหา ผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว และบทบาทอื่น ๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ประเวศ วะสี, 2554, 23)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน นอกจากนี้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำไปใช้การกำกับ ติดตามภารกิจ (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่ามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ขอบเขตของการวิจัย

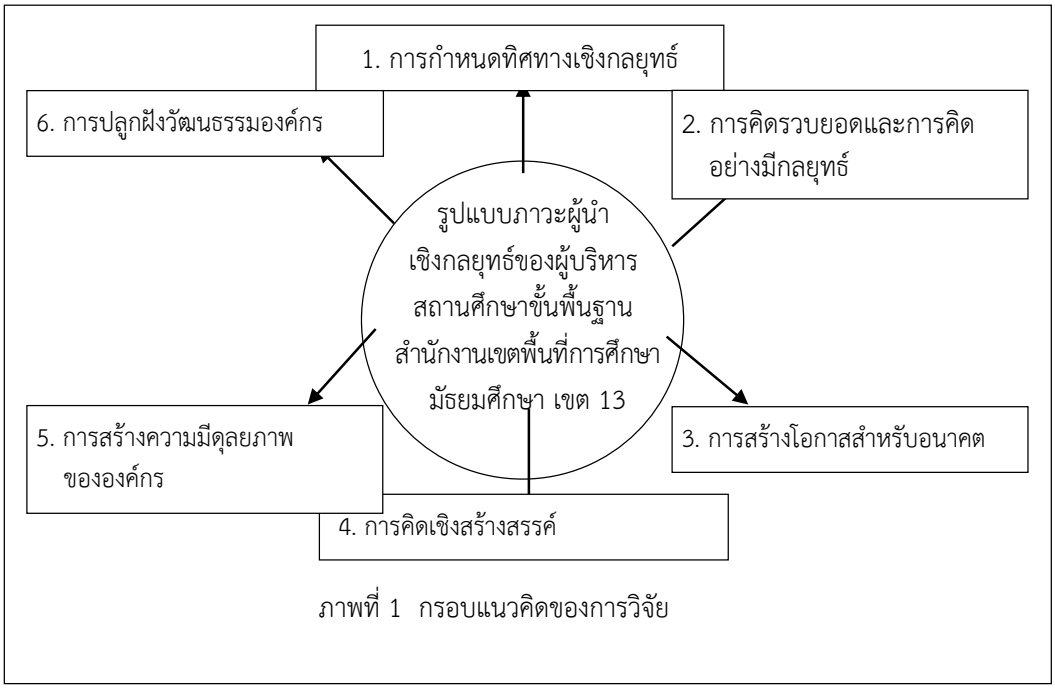
ประชากร ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำนวน 44 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 รวมทั้งสิ้น 360 คน

ตัวแปรที่ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ศึกษาองค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อสรุปที่ได้มา แล้วทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) ให้เป็นองค์ความรู้ (Knowledge Body) เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรองค์ประกอบและใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)

1.2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 3 คน

ตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

2.1 สร้างเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จากตอนที่ 1

2.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI)

2.3 นำแบบสอบถามจากข้อ 2.2 ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอ

นบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α - Coefficient)

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

2.5 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากการหาความสัมพันธ์ของรูปแบบ ศึกษา วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูล

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยการจัดสัมมนากับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) นำมาเพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13" ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย ตามขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า สาระสำคัญที่สามารถนำไปบูรณาการใช้ได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Specified Strategic Direction) 2) การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (Conceptualized and Produced Strategic Thinking) 3) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Created Future Possibility) 4) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Created Creative Ideas) 5) การสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ (Built Equilibrium of Organization) และ 6) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Initiated Organizational Culture)

1.2 ผลการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีการดำเนินการในประเด็น ต่อไปนี้ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Specified Strategic Direction) 2) การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (Conceptualized and Produced Strategic Thinking) 3) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Created Future Possibility) 4) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Created Creative Ideas) 5) การสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ (Built Equilibrium of Organization) และ 6) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Initiated Organizational Culture)

ตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากการทดสอบไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 119.250 ซึ่งมีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.021 ที่องศาอิสระเท่ากับ 90 ค่า CMIN/DF เท่ากับ 1.325 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.030 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.966 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.935 ค่าดัชนีเชิงเปรียบเทียบ (NFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.996 ผลการพิจารณาถือว่าผ่านเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดนี้มีความเหมาะสม และจากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .01$ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งชี้ถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.41

- 0.98 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ 1) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (0.98) 2) การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (0.96) 3) การสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ (0.93) 4) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (0.92) 5) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (0.91) และ 6) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (0.41) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบ (Model) องค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Specified Strategic Direction) องค์ประกอบที่ 2 การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (Conceptualized and Produced Strategic Thinking) องค์ประกอบที่ 3 การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Created Future Possibility) องค์ประกอบที่ 4 การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Created Creative Ideas) องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ (Built Equilibrium of Organization) และองค์ประกอบที่ 6 การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Initiated Organization at Culture) ที่เรียกว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกคน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม (Propriety) อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้ (Feasibility) อยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้อง (Congruity) อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ (Utility) อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า การยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Specified Strategic Direction) องค์ประกอบที่ 2 การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (Conceptualized and Produced Strategic Thinking) องค์ประกอบที่ 3 การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Created Future Possibility) องค์ประกอบที่ 4 การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Created Creative Ideas) องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ (Built Equilibrium of Organization) และองค์ประกอบที่ 6 การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Initiated Organization at Culture)

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Specified Strategic Direction) โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมควรเกิดจากผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมโดยยึดนโยบายทางการศึกษาเป็นหลักในการกำหนดทิศทางของวิสัยทัศน์ส่งผลให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนผลที่ได้ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และค่านิยมที่กำหนดโดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ ฮิทท์, ไอร์แลนด์, และฮอตคิสสัน (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2007) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (Conceptualized and Produced Strategic Thinking) เป็นการให้ความสำคัญของกระบวนการการวางแผนและการทำงานที่มีกระบวนการและเป็นระบบ การมีทักษะ มีความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่จะเกิดขึ้นตามมา ควรเกิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย ร่วมกันคิด วางแผน ประสานความร่วมมือในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ดูบริน (DuBrin, 1998) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ให้ข้อสรุปว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำองค์การ คือ ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High - Level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ ความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง

การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Created Future Possibility) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการคาดคะเนอนาคต หรือเป็นการมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง โดยมองเห็นความแตกต่าง ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว และสามารถคาดคะเนให้ได้อย่างแม่นยำ เพื่อสนองความต้องการของคนในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง มีการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ อีกทั้งติดตามความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ เดวีส์ และเดวีส์ (Davies & Davies, 2004) ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการจัดการ คือ มีความสามารถในการมองไปในอนาคต เข้าใจบริบทขององค์การในปัจจุบัน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Created Creative Ideas) มีทักษะการนำองค์การก้าวไปสู่การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์โดยการบริหารงานทำให้องค์การเกิดการกระตุ้นในการทำงานอยู่เสมอ เกิดการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จ เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบมีลักษณะของการสร้างอนาคตใหม่ เป็นการท้าทายความสามารถ ของผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรสามารถที่จะปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต การคิดนอกกรอบ การคิดเชิงรุกที่ท้าทายต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับ นาฮาแวนไดและมาเลคซาเดห์ (Nahavandi & Malekzadeh, 1993) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีลักษณะเด่นด้านการแสวงหาความท้าทาย เต็มใจที่จะกล้าเสี่ยง และจะพยายามริเริ่มเปลี่ยนแปลงสิ่งที่สร้างสรรค์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

การสร้างความมีดุลภาพขององค์กร (Built Equilibrium of Organization) มีทักษะการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปใช้ในการบริหารงานทั้งด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายในองค์กรและการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับบริบท สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) กล่าวว่า ระบบควบคุมทางกลยุทธ์ (Strategic Control System) คือ ระบบที่กำหนดอย่างเป็นทางการในการวัดตรวจสอบและสะท้อนกลับในทางใด ๆ ที่ผู้บริหารจะสามารถประเมินได้ว่าบริษัทดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีการริเริ่มใหม่ ๆ

การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Initiated Organizational Culture) ผู้นำให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การ ที่เป็นวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามขององค์กร ตลอดจนการมีคุณธรรม จริยธรรมของคนในองค์การ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมที่คนส่วนใหญ่ในองค์การยึดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์การที่ดีและเหมาะสมจะต้องเป็นวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับทิศทางหรือวิสัยทัศน์ขององค์การและเป็นการหลอมรวมให้คนในองค์การเข้าใจกติกาในการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับ สมยศ นาวีการ (2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการดำเนินกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นจุดแข็งที่สำคัญได้เมื่อสอดคล้องกับกลยุทธ์ กลยุทธ์ขององค์การที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจะต้องปรับตัวได้

2. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

จากข้อค้นพบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ จะเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Specified Strategic Direction) องค์ประกอบที่ 2 การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (Conceptualized and Produced Strategic Thinking) องค์ประกอบที่ 3 การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Created Future Possibility) องค์ประกอบที่ 4 การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Created Creative Ideas) องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ (Built Equilibrium of Organization) และองค์ประกอบที่ 6 การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Initiated Organization at Culture) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ เมืองสง (2550, 153-162) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ได้แก่ มีการรายงานผลแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน

และกำหนดแผนปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ มีความสามารถเชิงรุกโดยกระทำการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอปัญหาคลี่คลายไปเอง องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดปฏิวัติ ได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบ และกว้างไกล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาไกรวรรณ ปุณขันธ์ (2552, 308-309) ได้ศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) การบริหารองค์กรและรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพได้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่า ผู้นำองค์การเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้กิจกรรมการบริหารในองค์การดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดวีส์, เดวีส์, และเอลลิสัน (Davies, Davies, & Ellison, 2005, 242) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์การรวม 5 ประการอันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ 2) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์การไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องท้าทายและสงสัย มีความไม่พอใจและเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องการแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด และ 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรีดดี้, แกล็ตเตอร์, และไวส์ (Preedy, Glatter, & Wise, 2003) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอกด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์และสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษของคนในองค์การ ซึ่งเป็นการวางแนวเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้าทั้งในระยะกลางและระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ ตำแหน่งองค์การ โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ 2) การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ 3) การสร้างความสำเร็จขององค์การทางการศึกษาที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้งจำนวน 7 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความสอดคล้องตามหลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ หลายท่านยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนั้นเป็นองค์ประกอบที่ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางบริหาร และเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยเฉพาะองค์ประกอบการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Specified Strategic Direction) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจะต้องจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยผ่านกระบวนการวิจัยในภาพขององค์การโดยการคิดหานวัตกรรม วิธีการเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาและบริการแก่บุคลากร องค์ประกอบรองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านการคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (Conceptualized and Produced Strategic Thinking) ผู้นำองค์การควรใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลายของครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาองค์การ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างความมีดุลยภาพขององค์การ (Built Equilibrium of Organization) ผู้นำองค์การควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว สร้างกติกา ข้อตกลงในการควบคุมอย่าง มีประสิทธิภาพแต่สามารถปรับวิธีการให้มีความยืดหยุ่น ภายใต้การควบคุมอย่าง องค์ประกอบที่ 4 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Specified Strategic Direction) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Initiated Organization at Culture) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และสามารถหลอมรวมวัฒนธรรมในองค์การที่มีความหลากหลายทางความคิด ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน องค์ประกอบที่ 6 ด้านการสร้างโอกาสในอนาคต (Created Future Possibility) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การมีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน สามารถนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางในการแก้ไขบริหารงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง สามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสและใช้โอกาสนั้นให้เป็นประโยชน์กับองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรมีการศึกษารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ไปใช้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือเป็นวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามวัตถุประสงค์ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์อย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.อรุณ จุติผล ที่ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและการสนทนากลุ่ม ขอบพระคุณผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ การทดลองใช้เครื่องมือในการทำงานวิจัยและเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2559). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2549). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

ประเวศ วะสี. (2554). **“ภาวะผู้นำ” พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข ในภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.

พระมหาไกรวรรณ ปุณฑันธ์. (2552). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมยศ นาวีการ. (2551). **การบริหารเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความ เป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Davies, B. J. & Davies, B. (2004). **Strategic Leadership. In B. Davies. The Essentials of school Leadership.** London: Sage.

Davies, B., Davies, B. J., & Ellison, L. (2005). **Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School.** Nottingham: National College for School Leadership.

DuBrin, A. J. (1998). **Leadership: researchfindings, practice, and skills.** Boston: Houghtons.

Ejimofor, F. O. (2007). **Principals’ Transformational Leadership Skills and Their Teacher’s Job Satisfaction in Nigeria.** Nigeria: Cleveland State University.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). **Management of strategy: Concept and Cases.** Mason: Thomson South Western.

Lee, D. M. (2008). **Essential Skills for Potential School Administrators: A Case Study of One Saskatchewan Urban School Division.** Saskatoon: University of Saskatchewan.

Nahavandi, A. & Malekzadeh, A. R. (1993). Leader Style in Strategy and Organization Theory. **Canadian Journal of Administrative Sciences1,** 9 (3), 419-420.

Preedy, Glatter, & Wise. (2003). ***Strategic Leadership and Educational Improvement.*** London: Sage.

รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

A Model to Promote Personnel Engagement in Schools Under Special Education Bureau

สุคนธ์ฑา สินธุรัตน์[1]
อรุณ จุติผล[2]
สมาน อัศวภูมิ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสาร ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการจัดการศึกษาสงเคราะห์ (กลุ่ม 7) จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 18 คน และโดยการสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 210 คน เพื่อสำรวจสภาพการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากข้อมูลในตอนที่ 1 และจากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ3) เพื่อประเมินรูปแบบและยืนยันการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ของข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) รูปแบบการการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วยองค์ประกอบตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ด้านการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการปกป้องค์กร โดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันของบุคลากร 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) อยู่ในระดับการปฏิบัติในสถานศึกษาระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบ , การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ , บุคลากรในสถานศึกษา

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[3]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2) รูปแบบการการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีกระบวนการดำเนินการโดยการร่วมกันจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในสถานศึกษา การปฏิบัติตามแผนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ การร่วมกันกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลมาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และจัดทำรายงานผลการพัฒนาองค์การหรือนวัตกรรมขององค์การที่เกิดจากการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบและเสนอแนะ และ3) ผลการประเมินและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ทุกองค์ประกอบ

Abstract

The major purpose of this research was to develop model to promote personnel engagement in schools under special education bureau. The research procedure comprised of 3 steps; 1) stated the current situations of personnel engagement in schools under special education bureau by review the concern literatures, in-depth interview the concern experts. 2) Developed a model to promote personnel engagement in schools under special education bureau, and 3) proved and implementation. The research protocols consisted of in-depth interview, factors analysis, focus group discussion and connoisseurship. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and content synthesis.

The researching results found that;

1. The core component a model of personnel engagement in schools under special education bureau suited for feasibility and implementation consisted of 4 factors; (1) Protect (2) Exert (3) Trust, and (4) Constant. While the key factors affected to personnel engagement consisted of; (1) Organization (2) Job (3) Human Resource Development, and (4) Leadership.

2. A model of personnel engagement in schools under special education bureau comprised of continuous processes in engagement planning, implementation, monitoring and evaluated, integrated and adaption, reporting and informed to stakeholders.

3. The approval results found that all factors suited in propriety, feasibility, congruity and utility.

Keyword: A Model, Organizational Engagement, School personnel

บทนำ

การพัฒนาประเทศชาติให้เข้าสู่ยุคของการพัฒนาที่มุ่งสู่ความทันสมัย (Modernization)โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไป ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนพัฒนาในภาพรวมของประเทศในปัจจุบัน ต้องเสริมสร้างและพัฒนาคนในประเทศชาติของเราให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่จะทำให้คนมีคุณภาพได้ก็คือการศึกษา ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งได้กำหนดกรอบที่ดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552-2561 เป็นเครื่องมือด้วยความมุ่งมั่นและหวังว่าจะนำไปสู่การจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณภาพ คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข และมีความเป็นไทย นั้นคือต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้คนหรือผู้ที่ได้รับการศึกษามีคุณภาพ การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกวิธีและถูกต้องนั้น ก็จะต้องมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งระบบการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นก็ต้องมีครูที่มีคุณภาพด้วย ซึ่งการทำให้ครูมีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ครูมีแรงและกำลังใจในการทำงานเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพสำหรับสังคมและประเทศชาติต่อไป

กระบวนการพัฒนาคนจะต้องใช้การศึกษาเป็นกลไกเพื่อการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศทุกด้านจึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพคนตรงกับความต้องการของประเทศ ดังปรากฏในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุว่าการจัดการศึกษาต้องให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐบาลต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิ และโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ความสำคัญดังกล่าวได้กำหนดให้รัฐต้องจัดกระบวนการทางการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีฐานะเป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องปฏิบัติภารกิจอันสำคัญนี้รวมทั้งในฐานะของหน่วยงานสนับสนุนสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษามีความรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างได้ผลดีทั้งระบบ โดยมีภารกิจและบทบาทหน้าที่เพื่อเป้าหมายอันสำคัญอย่างเดียวกันคือ การพัฒนาการศึกษาไทยให้เป็นเลิศ โดยการทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสูงในระดับสากล และสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มที่ห้องเรียน มุ่งเน้นที่ตัวนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (ธรรมนูญ ศรีจำนง,2552:1)

การจัดการศึกษาสงเคราะห์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555:2-3) พบว่าโรงเรียนประสบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ ด้านการดูแลนักเรียน ซึ่งโรงเรียนยังขาดรูปแบบการดูแลนักเรียนที่ชัดเจน เนื่องจากเด็กกลุ่มดังกล่าวต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการฟื้นฟูสภาพจิตใจ การให้ความรัก ความอบอุ่น การขาดสภาพความพร้อมด้านบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านจิตวิทยา และครูพยาบาลที่มีความสามารถเฉพาะทางสำหรับด้านการจัดการศึกษา พบว่านักเรียนขาดสภาพความพร้อมในการเรียนรู้ เนื่องจากผลกระทบทางด้านจิตใจและสภาพความพร้อมทางด้านร่างกาย ส่วนด้านการส่งต่อ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม

เท่าที่ควร ในด้านการเข้าไปศึกษาต่อหรือเข้าทำงาน ด้านครูและบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาแบบจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นบุคลากรที่มีภาระหน้าที่มากกว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรจึงต้องเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ มีความเสียสละ อุทิศตนเองเพื่อสังคมเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประจำ ซึ่งต้องดูแลนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นจึงต้องได้รับการพัฒนาทักษะและประสบการณ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์ ด้วยกระบวนการที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การอบรมในหลักสูตรเฉพาะด้านจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสงเคราะห์ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการอบรมสั่งสอน ด้านการบริการปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นกับการดำรงชีวิต ด้านการฝึกทักษะอาชีพ รวมทั้งด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาทั้งด้านสังคม และจิตใจเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งในการสืบสานเจตนารมณ์ รูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาสงเคราะห์ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์การที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นการจัดการศึกษาสำหรับประชาชนทุกคน และครอบคลุมการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป (ธีระ รุญเจริญ ,2550:29)

จากปัญหาที่กล่าวมา หลายฝ่ายมองเห็นสาเหตุสำคัญที่มาจากคุณภาพการดำเนินงานของครูในฐานะบุคลากรหลักที่ดำเนินภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่ายังไม่สามารถตอบสนองการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้ (เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ, 2551:111) กล่าวว่า การจัดการศึกษาทุกระดับจะมีผลสัมฤทธิ์ได้ต้องอาศัยครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบสำคัญ เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆในตัวของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์การ ต้องการปกป้องค์การ และการธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา จะช่วยแก้ปัญหาด้านต่างๆของสถานศึกษาได้ เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นผู้ได้รับที่คัดเลือกจากการสอบบรรจุจากเขตพื้นที่การศึกษาเขตต่างๆ และถูกเรียกตัวมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แต่เมื่อดำรงครบวาระตามเวลาในการโยกย้าย ก็จะดำเนินการย้ายสถานศึกษา เนื่องจากมีภาระงานมาก จึงทำให้บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากกว่า เพราะฉะนั้นการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลยผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การ และผู้ปฏิบัติงานรวมถึงช่วยลดต้นทุนขององค์การ ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์,2551:95)

การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา และรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้ในองค์การให้นานที่สุด เพื่อการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์การและการปฏิบัติงานถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการ

ปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายและไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น (ชาญวุฒิ บุญชม,2552:126) การสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ ในทางตรงข้ามหากไม่สามารถบริหารบุคลากรในองค์การให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันในการปฏิบัติงานในองค์การได้นั้น สถานศึกษาก็จะต้องประสบปัญหาการขาดแคลนครูเนื่องจากการโอนย้าย และการลาออกอยู่เสมอไป จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าประสบความสำเร็จนั้นต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ โดยการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ยอมรับและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เยาวชนเป็นคนดีของสังคม ซึ่งเยาวชนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อประเมินและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

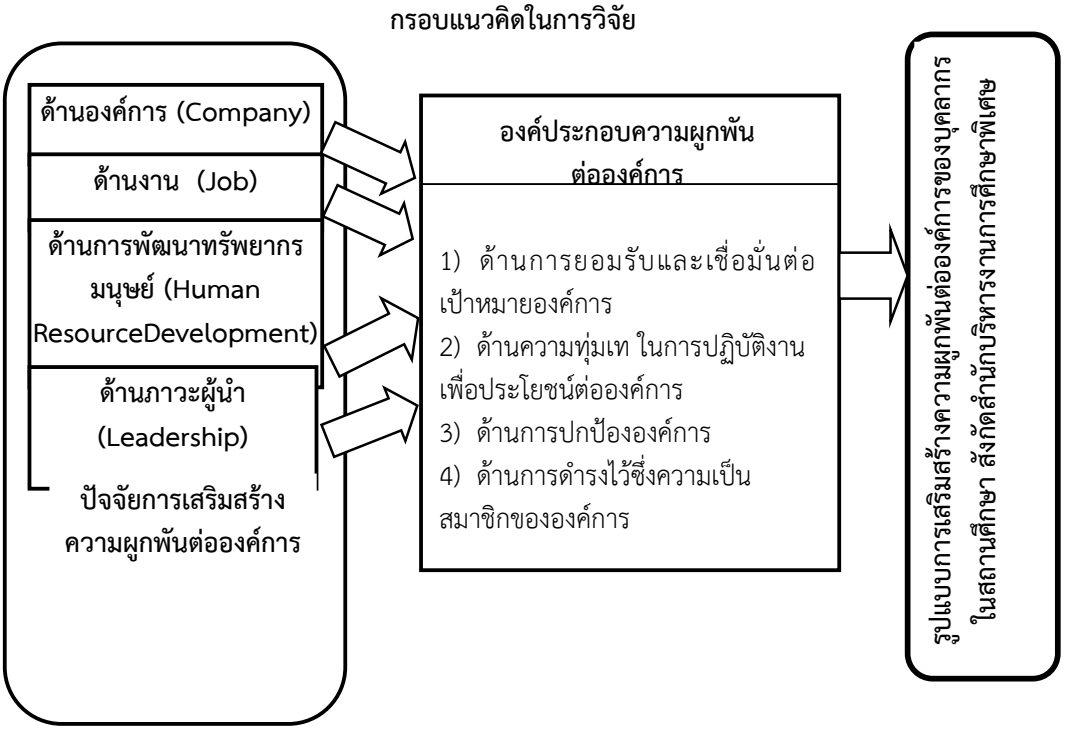
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ(กลุ่ม 7)

ตัวแปรที่ศึกษา รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

1.1 การกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการศึกษาไว้ ดังนี้ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยศึกษาจากหลักการ แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบแนวคิดการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมากำหนดจุดมุ่งหมายและกรอบแนวคิดในการวิจัยหา

1.2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคใต้ (กลุ่ม 7) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 18 คน และจัดร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

2.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามในสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นฐานข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ จากเกณฑ์ โดยใช้ดัชนี I – CVI (Content Validity Index for Items)

2.3 นำแบบสอบถามจาก 2.2 ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficent: α- Coefficent)

2.4 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ โดยการใช้ภาษาที่ให้สั้น กะทัดรัด เข้าใจง่าย ปรับปรุงข้อคำถามแต่ละข้อให้ชัดเจนตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการสื่อ พร้อมทั้งจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ชัดเจน และรูปแบบการพิมพ์ที่เหมาะสม

ตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3.1 นำข้อมูลจากสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มายกร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

3.2 การปรับปรุงรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

ตอนที่ 4 การประเมินและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

การประเมินและยืนยันรูปแบบเป็นการนำร่างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งพัฒนาจากการสังเคราะห์ขึ้นได้โดยอาศัยสาระความรู้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญนำมาเพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ผลการตรวจสอบยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1. ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศตามสาระที่ปรากฏในเอกสาร รายงาน และเว็บไซต์พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ด้านการปกป้องค์การ และด้านการดำรง

อยู่กับองค์การ ซึ่งมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคือองค์การ (Company) งาน (Job) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และภาวะผู้นำ (Leadership)

1.2 ผลการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 7 (ภาคใต้) โดยสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าองค์ประกอบของเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ ด้านความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ด้านการปกป้ององค์การ และด้านการดำรงอยู่กับองค์การ พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้นเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถปฏิบัติได้จริงในโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์

1.3 ผลการสำรวจสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามองค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 4 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ องค์ประกอบที่ 2 ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการปกป้ององค์การ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการดำรงอยู่กับองค์การ พบว่าโรงเรียนมีสภาพการปฏิบัติด้านการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ซึ่งองค์ประกอบด้านการปกป้ององค์การมีระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การระดับการปฏิบัติมาก ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การระดับการปฏิบัติมาก และด้านการดำรงอยู่กับองค์การระดับการปฏิบัติมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ได้รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่สร้างขึ้นครอบคลุมองค์ประกอบหลัก ซึ่งจะเห็นได้ว่าในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษานั้นต้องมีการบริหารจัดการด้วยปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 4 ปัจจัย และดำเนินการโดยใช้องค์ประกอบของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา 4 ด้านในการบริหารจัดการ จะเห็นได้ว่าในการดำเนินการขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนั้นต้องเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน คือ ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา ต้องมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ปัจจัย คือ องค์การ(Company) งาน(Job) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และภาวะผู้นำ (Leadership) เข้ามาขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีกระบวนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน นั้นต้องดำเนินการไปด้วยปัจจัยหลักของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา 4 ปัจจัย และต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกับกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีกระบวนการ ดังนี้

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายองค์การ (Trust) ดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ สร้างวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และการบูรณา

การกิจกรรมต่างๆร่วมกับชุมชน ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับและเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ ซึ่งจะนำพาองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ (Exert) ดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์การ ร่วมมือกันแบ่งงานโดยตระหนักถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ ช่วยเหลือองค์การในทุกด้าน เพื่อมุ่งพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับ

การดำรงอยู่กับองค์การ (Existence) มีดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทาง/มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การผลักดันไปสู่การปฏิบัติ มีแนวทางการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การ ซึ่งเป็นการสร้างภาคีเครือข่าย ที่ช่วยการดำเนินงานองค์การสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถสร้างภาพลักษณ์ และทัศนคติที่ดีขององค์การ รวมถึงการโต้แย้ง หรืออธิบายข้อมูลในด้านบวกกรณีที่มีบุคลากรคนอื่นวิพากษ์วิจารณ์องค์การ

การปกป้ององค์การ (Protect) ดำเนินการโดยบุคลากรของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทาง ที่จะรักษาบุคลกรให้คงดำรงความเป็นสมาชิกอยู่กับองค์การให้นานที่สุด เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ รักองค์การ พร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้องค์การเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความเจริญก้าวหน้าได้สูงสุด

โดยสรุปแล้วการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในทุกๆองค์ประกอบ คือ ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพัน ซึ่งในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การทุกๆองค์ประกอบนั้นต้องดำเนินการและขับเคลื่อนด้วยกระบวนที่หลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบาย กลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมขององค์การ ในการปฏิบัติงานจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับมอบหมายงานจะต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีความก้าวหน้าในสายงานรวมถึงการได้รับสวัสดิการที่บุคลากรพึงพอใจ องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ใน การนำไปสู่การปฏิบัติ (Feasibility for Implementation) มีความเหมาะสม(Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความสอดคล้อง(Congruity) และความเป็นประโยชน์(Utility) ในการนำไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ในปัจจุบัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบ (Model) องค์ประกอบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



PETE ENGAGEMENT MODEL

ภาพที่ 2 รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (PETE ENGAGEMENT MODEL)

ตอนที่ 3 การประเมินและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการประเมินรูปแบบและยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ครบทุกองค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้คำแนะนำและความคิดเห็นเพิ่มเติมประกอบการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ กล่าวคือ องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน นั้นเป็นองค์ประกอบที่ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางบริหารและเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ๆ ที่ค้นพบและสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ**การ**เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบที่สำคัญที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ 2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 3) การดำรงอยู่กับองค์การ 4) การปกป้ององค์การ พบว่าทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การดำรงอยู่กับองค์การ และการปกป้ององค์การ ตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีและการศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของ จอมพงศ์ มงคลวิช (2555:222-223) , พิชิต เทพวรรณ์ (2554:34-43) , ธีระดา ภิญโญ

(2556) สเทียร์ส (Steers,2004:46) ,บูคนัน (Buchanan, 2004:533) , สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter.1979: 303-304), และเฮวิทท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates,2004) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยสรุปว่ากระบวนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การดำรงอยู่กับองค์การ และการปกป้ององค์การ สรุปว่าในการการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพัน 4 ปัจจัย คือ องค์การ(Company) งาน(Job) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development) และภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งสอดคล้องกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้นมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

โดยสรุปแล้ว การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลาการในสถานศึกษา เป็นวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์การ ซึ่งได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับความเชื่อมั่นต่อนโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความเสียสละปกป้อง และการดำรงอยู่กับองค์การด้วยความปรารถนาอย่างแรงกล้า รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์การ และการ ประชาสัมพันธ์ถึงองค์การพร้อมที่ชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สูงสุด

2. ผลการสร้างรูปแบบรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามองค์ประอบของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ 4 ด้านคือ 1) ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ 2) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 3) การดำรงอยู่กับองค์การ 4) การปกป้ององค์การ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารและเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมและจำเป็นเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา

องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์การ (Trust) มีการปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก โดยเฉพาะบุคลากรทราบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างชัดเจนมีการปฏิบัติในระดับสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรพึงพอใจต่อเกณฑ์ /วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีจากการสังเคราะห์ของ Steers & Porter (1991:19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1.) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยมี ความเชื่อว่าองค์การนี้ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไป ขององค์การ 2.) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไป ขององค์การ 3.) ความปรารถนาอย่างแรง

กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมี ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Exert) มีการปฏิบัติ โดยรวมในระดับมาก โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร และมีการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในระดับต่างๆภายในองค์การเพื่อให้สารมารถตัดสินใจ และปฏิบัติงานแทนผู้บริหารได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี Robert (1997:193) ได้ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความผูกพันต่อองค์กร หรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเอ็นสมาชิกอยู่ ซึ่งระดับความพึงพอใจในระดับสูงมีส่วนสัมพันธ์กับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน โดยประกอบด้วย 1.) การยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.) การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ 3.) ความปรารถนาอย่างสูงส่งที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงนับเป็นเจตคติที่ค่อนข้างมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาองค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ

องค์ประกอบด้านการดำรงอยู่กับองค์การ (Existence) มีการปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก โดยเฉพาะกำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้ และได้รับการประเมินที่มีความยุติธรรมจากเกณฑ์การ ประเมินที่น่าเชื่อถือ มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ในองค์การที่มีระบบการจัดการที่ดีส่งผลให้ งานมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมในองค์การ จนไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์การอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีจากการสังเคราะห์ของ Greenberg and Baron (1993:193) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดัง นี้ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมาเช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำ งานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะ

สงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำ งานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Niehoff, Moorman,Blakely & Fuller(2011) เรื่อง The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment พบว่า การธำรงรักษาความจงรักภักดีของบุคลากรที่เหลือจากการลดขนาดองค์กรเป็นปัญหาที่ยากในการบริหารจัดการในทางทฤษฎีได้ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจและเพิ่มคุณค่าในงานมีส่วนที่ช่วยให้บุคคลที่เหลือสามารถรับมือกับความตึงเครียดจากการลดขนาดองค์กรได้ การศึกษาครั้งนี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การแสดงออกถึงการรับรู้และความในการคุณค่าของงานและพฤติกรรมความจงรักภักดีภักดีของพนักงานที่เหลือจากการลดขนาดในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความจงรักภักดี แต่ส่งผลต่อความจงรักภักดีทางอ้อมผ่านการเพิ่มคุณค่าในงาน

องค์ประกอบด้านการปกป้ององค์การ (Protect) มีการปฏิบัติโดยรวมในระดับมากโดยเฉพาะปรารถนาให้องค์การมีชื่อเสียงและสามารถคงอยู่ได้ มีการปฏิบัติในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ไม่นำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การไปเผยแพร่แก่บุคคลภายนอก และเชื่อมั่นต่อแนวทางขององค์การในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้และยินดีที่จะปฏิบัติตามองค์การกำหนดอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีจากการสังเคราะห์ มูลแมน และเบคเล่ย์ (Moorman & Blakely, 1995) ได้ใช้ Loyal Boosterism เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมของความจงรักภักดี โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ปกป้ององค์กรเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากลูกจ้างคนอื่นๆ (Defends the organizations when other employees criticize it) ได้แก่ การที่ลูกจ้างที่มีความจงรักภักดีมี ประสบการณ์และรับรู้ว่าตนมีหน้าที่ปกป้ององค์กร รวมทั้งโต้แย้งในกรณีที่มีลูกจ้างคนอื่นๆ วิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตน 2) ให้ข้อมูลขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กรในทางบวก (Emphasizes to people outside the organizations the positive aspects of working for the organization) ได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อองค์กรทั้งในด้านการบริหารงาน การ จัดองค์กร การพัฒนาบุคลากร การใช้ทักษะในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร รวมทั้งเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้บริการขององค์กร 3) ปกป้ององค์กรเมื่อบุคคลภายนอกวิพากษ์วิจารณ์ (Defends the organizations when outsiders criticize it) ได้แก่ การที่ลูกจ้างที่มีความจงรักภักดีมีประสบการณ์และรับรู้ว่าตน มีหน้าที่ปกป้ององค์กรเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอกองค์กรและให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณชน 4) ไม่บ่นถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในที่สาธารณชน (Never publicly complains about changes in the organization) ได้แก่ การที่ลูกจ้างไม่กล่าวพาดพิงองค์กรในด้านลบ ไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ข้อร้องเรียนต่างๆ หรือพูดถึงการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สำเร็จภายในองค์กรของตนเองไปให้ผู้ที่อยู่นอกองค์กรได้รับรู้ 5) แสดงความภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงองค์กรต่อหน้าสาธารณชน (Show pride when epresenting the organizations in public) ได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงองค์กรของตนเองอย่าง ชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น แสดงตนเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทนขององค์กรให้การชื่นชมองค์กรโดยการสื่อสารทั้งวาจาและการเขียน

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 7 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ มีความถูกต้องตามหลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์และองค์ความรู้ใหม่ ๆในการพัฒนาโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้ริหารควรมีการกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในสายอาชีพของตน

2. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการเสริมสร้างกำลังใจ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และควรเป็นทั้งในรูปของนามธรรม และรูปธรรม เช่น คำชมเชยต่อสารธารณชน เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ หรือในรูปของรางวัลต่าง ๆ เช่น ใบประกาศเกียรติคุณ รางวัลบุคลากรดีเด่น สวัสดิการพิเศษ ทุนการศึกษา เป็นต้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย โดยมุ่งเน้นการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

4. ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้ ศึกษาต่อ อบรม และศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มศักยภาพ นอกจากนี้ต้องเน้นการมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การคงอยู่ในองค์การการลาออกจากงาน เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูล ซึ่งเป็นลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณเพียงด้านเดียว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัย ในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุ ปัจจัย ผลกระทบ และแนวทางการแก้ไข ความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรในสถานศึกษา ในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์(กิตติคุณ) ดร.อรุณ จุติผล ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์และ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัศวภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ รวมทั้งท่านศาสตราจารย์(กิตติคุณ) ดร.ไมตรี จันทรา ประธานกรรมการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่เมตตาให้คำปรึกษาและ ให้ข้อเสนอแนะต่างๆในการศึกษา ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขดุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การประเมินรูปแบบในการสัมมานาอิงผู้เชี่ยวชาญ ขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ (กลุ่ม 7) ทุกโรงเรียนที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ การทดลองใช้เครื่องมือ และการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)** พ.ศ. 2545 กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,บัณฑิตวิยาลัย.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). ***พฤติกรรมองค์การ.*** กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พริ้นท์.

ธีระ รุญเจริญ. 2550. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

ธรรมนูญ ศรีจำนง. (2544). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.(2549).**ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement Survey).The Power of Employee Engagement,Thailand HR Forum 2006.**กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2555 ก). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

Buchanan, B. 1974. **“Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization”**. **Administrative Science Quarterly**, Vol. 19, 4-5.

Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). Behavior in organizations. (6thed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hewitt Associates. 2003. “Best employers in India 2002” [Online]. Retrieved; July 25. From

http://www.hewittassociates.com/ International Survey Research. 2004. “Engaged Employees drive the bottom line.” [Online]. Retrieved; October 25. From

Mello, J. A. (2002). **Strategic Human Resource Management**. Ohio:

Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). **Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Percedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? Academy of Management Journal**, 41, 351 – 357.

Robert, Marsh, and Hiroshi Manari. 1997. Organizational commitment and Turnover: A Prediction Study. Administrative Science Quarterly 22: 57-75

Steers, R.M. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collin Publishers Inc.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian. 1974. **“Organizational commitment, job Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.” Journal of Applied Psychology, 59: 604.**

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์

The Development of Training Curriculum to Education Development for the Early Childhood In Nakhon Si Thammarat Province via Social Media

ดาวน้อย ญาณสูตร [1]
ไมตรี จันทรา [2]
กิตติกร คัมภีรปรีชา [3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมสัมมนาและสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยการนำกรอบแนวคิดจากตอนที่ 1 มา (ร่าง) หลักสูตรฝึกอบรม ตรวจสอบคุณภาพและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มนำร่อง ปรับปรุงหลักสูตร และนำหลักสูตรที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ และ 4) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จัดทำหลักสูตรฉบับสมบูรณ์และฉบับอิเลคทรอนิก

ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาการศึกษาระดับปฐมวัย

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ พบว่าผลคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมในทุกหน่วยการเรียนรู้ ครูมีพฤติกรรมการจัดประสบการณ์คุณภาพการนำไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพของผู้เรียน พบว่าผู้เรียนมีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินหลักสูตร โดยการจัดสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม (Propriety) มีความเป็นไปได้ (Feasibility) มีความสอดคล้อง (Congruity) และมีความเป็นประโยชน์ (Utility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, การพัฒนาการศึกษาปฐมวัย, ระบบสื่อสังคมออนไลน์

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[2]อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[3]อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Abstract

The major purpose of this research was to develop the authentic leadership model for morale in job performance of teachers under the Office of Secondary Education Service Area 13. The research procedure comprised of 4 steps which were 1) conceptual setting by literature review, in-depth interview concerned experts and then analysis and synthesis for core contents. 2) Components analysis from step 1 to formulate for research instruments. 3) designed the draft model, and 4) proved and confirmed model. The research protocols consisted of in-depth interview, contents analysis, and connoisseurship. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and content synthesis.

The research results indicated that;

1. In overall, the authentic leadership model for morale in job performance of teachers under the Office of Secondary Education Service Area were varied in each context , but when considered in integrated and suited for implementation found in 5 majors components; self-awareness, internalized moral perspective, relational transparency, balanced processing, and learning from the future.

2. The core components of authentic leadership model for morale in job performance of teachers according to the expert's opinion agreed as above mentioned.

3. A draft model designed by researcher called " L - BRIS Authentic Leadership Model" comprised of 1) Learning from the future 2) Balanced processing 3) Relational transparency 4) Internalized moral perspective, and 5) Self-awareness.

4. The approval results showed that all components suited in propriety, feasibility, congruity and utility.

Keyword: A Model, Authentic Leadership, Morale in Job Performance of Teachers

บทนำ

แม้ว่าการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำนั้นจะมีมานานหลายปีแล้ว แต่ก็ยังมีนักวิชาการให้ความสำคัญกับการศึกษาภาวะผู้นำตลอดมาจนกระทั่งปัจจุบัน โดยในระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait) ทั้งทางกายภาพ เช่น ส่วนสูง น้ำหนักหรือบุคลิกภาพ เช่น ความกระตือรือร้น ความมั่นใจในตนเอง ความคิดริเริ่ม เป็นต้น ต่อมานักวิชาการเริ่มหันมาสนใจศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ(Behavior) เนื่องจากในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ผ่านมาประสบความสำเร็จน้อย และนักวิจัยยังค้นพบว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำนั้น นอกจากจะเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนแล้ว ยังแปรผันไปตามสถานการณ์ด้วย ทำให้เกิดการศึกษาภาวะผู้นำ

ตามสถานการณ์ และเมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสังคม ก่อให้เกิดการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนขึ้น

นักวิชาการยังคงให้ความสำคัญกับการศึกษาภาวะผู้นำอยู่เสมอ เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะเมื่อเกิดวิกฤตผู้นำถือ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานขององค์กร ในช่วงปี ค.ศ. 2000 หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยด้วยนั้น ประสบภาวะวิกฤตเป็นอย่างมากในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเมือง เศรษฐกิจหรือสังคม มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำระดับประเทศ เนื่องจากประชาชนเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจด้วยศีลธรรมลดลง ซึ่งความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเมืองและเศรษฐกิจลดลงอย่างมาก และได้มีการสำรวจความเห็นในด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ด้านธุรกิจพบว่าลดลงถึง 22% โดยเฉพาะจากผลการสำรวจความคิดเห็นประชาชนของ (Time/CNN, 2002) พบว่า ประชาชน 71% รู้สึกว่า “CEO มีความซื่อสัตย์และศีลธรรมน้อยกว่าคนทั่วไป” ในการสำรวจทางจิตใจและศีลธรรมของ CEO พบว่า 72% อยู่ในระดับ “Fair หรือ Poor” ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของ Wall Street Journal Europe ที่รายงานว่าผู้ลงทุนชาวยุโรปเพียง 21% เท่านั้นเชื่อว่าผู้นำบริษัทมีความซื่อสัตย์

ความเชื่อมั่นที่ลดลงในตัวผู้นำ แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการผู้นำองค์กรที่มีความสามารถในการชี้แจงเหตุผลได้ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์นักวิชาการจึงให้ความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Authentic Leadership) ซึ่งเกิดขึ้นจากแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาวะผู้นำตามสภาพจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยหลายอย่าง เช่น การรู้จักตนเอง การมีจิตใจที่ดีในเชิงบวก เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัยในตนเอง เข้าใจเป้าหมายตามสภาพจริงของตนเอง ฯลฯ ซึ่งเมื่อมีการวิจัยเพิ่มมากขึ้น คุณลักษณะต่าง ๆ ของภาวะผู้นำตามสภาพจริงก็เกิดขึ้นมากมาย ในช่วงก่อนปี ค.ศ. 2008 ส่วนใหญ่งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริงเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษารายกรณี ใช้แบบสังเกต แบบรายงาน แบบบรรยายเล่าเรื่อง หรือการเขียนเรียงความ และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ปรัชญาการตีความมาวิเคราะห์ หลังจากปี ค.ศ. 2008 เริ่มมีงานวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มขึ้น จากการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามและมีการหาค่าความสัมพันธ์ของลักษณะภาวะผู้นำตามสภาพจริงกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ นอกจากนั้น การศึกษาภาวะผู้นำตามสภาพจริงก็ไม่ได้จำกัดอยู่ในองค์กรธุรกิจเท่านั้นแล้ว แต่เพิ่มขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่องค์กรอื่น ๆ ด้วย

การศึกษาภาวะผู้นำตามสภาพจริงส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในองค์กรธุรกิจ และผู้ที่เขียนหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริงก็มักจะเป็นผู้บริหารระดับสูงที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน จึงเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความเป็นผู้นำที่ตนเองเป็นอยู่ ในช่วงแรกของการศึกษาภาวะผู้นำตามสภาพจริงนั้น นักวิจัยพยายามหาภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่มีอยู่ในตัวบุคคลโดยตีความจากการเขียนบรรยายเล่าเรื่องของผู้ที่ถูกศึกษา และอภิปรายออกมาเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำตามสภาพจริงเพื่อนำมาใช้พัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำตามสภาพจริง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินการขององค์กร งานวิจัยจำนวนมากทำการศึกษาในองค์กรธุรกิจ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม ร้านขายเสื้อผ้า เป็นต้น แต่ก็มีงานวิจัยบางชิ้นที่เริ่มขยายขอบเขต การศึกษาเข้ามาสู่วงการศึกษา เช่น การศึกษาการเรียนรู้ภาวะผู้นำตามสภาพจริงในนิวซีแลนด์โดยใช้หลักการของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินของ Roche M. (2010) แต่ยังไม่พบงานวิจัยใดศึกษาภาวะผู้นำตามสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นส่วนมากอยู่ในประเทศแถบอเมริกาและยุโรป

สำหรับประเทศไทยนั้นได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางการศึกษาเช่นกัน โดยจะเห็นได้จากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดย 1) กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กร องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาให้มากขึ้น และส่งเสริมบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการใช้ ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์และเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น โดยต้องปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จที่สูงของนักเรียน และมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนั้นมาจากการสอบคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารหลายคนยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการดำเนินการด้านการบริหารมาก่อน เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่ต้องดำรงตำแหน่งทางการบริหารมาก่อนก็สามารถสมัครสอบคัดเลือกได้ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาก็เช่นกัน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันเกี่ยวกับการสมัครสอบผู้บริหารว่าเป็นผู้บริหารที่ได้มาโดยตำแหน่ง เมื่อออกไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้น ผู้บริหารเหล่านี้อาจจะไม่สามารถบริหารจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากไม่มีภาวะผู้นำ ดังเช่นการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า “บางคนมองว่าผู้ที่สอบแล้วได้เป็น ผอ.ยังขาดประสบการณ์ในตำแหน่งก็อาจทำให้เกิดการบริหารงานผิดพลาด” (ครูไทย, 2555, ออนไลน์) หรือผู้บริหารที่เคยเป็นผู้บริหารมาก่อนแต่พยายามสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นโดยการลอกเลียนแบบ หรือปฏิบัติตามคุณลักษณะที่ควรจะเป็นของการมีภาวะผู้นำโดยไม่รู้จักตัวตนตามสภาพจริงของตนเอง ไม่มีความน่าเชื่อถือ ไม่มีความซื่อสัตย์ ผู้บริหารที่มีลักษณะเช่นนี้ถือเป็นผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำตามสภาพจริงซึ่งมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่เกิดจากตัวตนตามสภาพจริงของผู้บริหารในการดำเนินงานสถานศึกษา หากผู้บริหารมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อการ

บริหารงานแล้ว ก็จะทำให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารเองก็จะมีความสุขในการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองด้วย

นอกจากนี้การมีขวัญและกำลังใจก็มีส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดวิธีปฏิบัติที่ทุกคนร่วมกันยึดถือ ความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตนเองและเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ขวัญและกำลังใจจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่จะกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขวัญและกำลังใจจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างผู้ปฏิบัติและองค์กรด้วย ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งในปัจจุบันผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริงในประเทศไทยมีอยู่น้อยมาก ที่พบเป็นบทความของชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2550, 54) ที่กล่าวถึงกระบวนการเดินทางที่สำคัญของการเจริญเติบโต“ศักยภาพภายใน” จากผู้นำธรรมดาไปสู่ “สภาวะผู้นำที่แท้” (Authentic Leadership) จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ใน 4 ด้าน คือ 1. ความสามารถในการสร้างพลังแห่งความเพียร 2. ความสามารถในการสนทนาที่ครุ่นคิดพินิจนึกและการสนทนาที่ได้ข้อคิดใหม่ ๆ 3. มีหลักคิดและทักษะในการเข้าใจระบบซับซ้อน และ 4. ความสามารถในการเรียนรู้จากอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น แต่ในต่างประเทศนั้น นักวิชาการเริ่มให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริงมากขึ้น ยิ่งมีงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น สิ่งที่จะบ่งชี้ถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำตามสภาพจริงก็ยิ่งมีเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น การแสดงออกจากท่าทางการปฏิบัติและที่เป็นนามธรรม เช่นการรู้จักตนเอง การเป็นผู้นำด้วยจิตใจ เป็นต้น และมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจากระดับบุคคลเป็นระดับกลุ่ม และระดับองค์กร แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำตามสภาพจริงสามารถที่จะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำตามสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ หากมีการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำตามสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำตามสภาพจริงมีขีดความสามารถสูงในการบริหาร จัดการการเรียนการสอน หรือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพในมาตรฐานด้านผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา และการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ได้ผู้ปริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำตามสภาพจริงมาบริหารการดำเนินงานของสถานศึกษา และผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดคือผู้เรียน ซึ่งจะสามารถช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

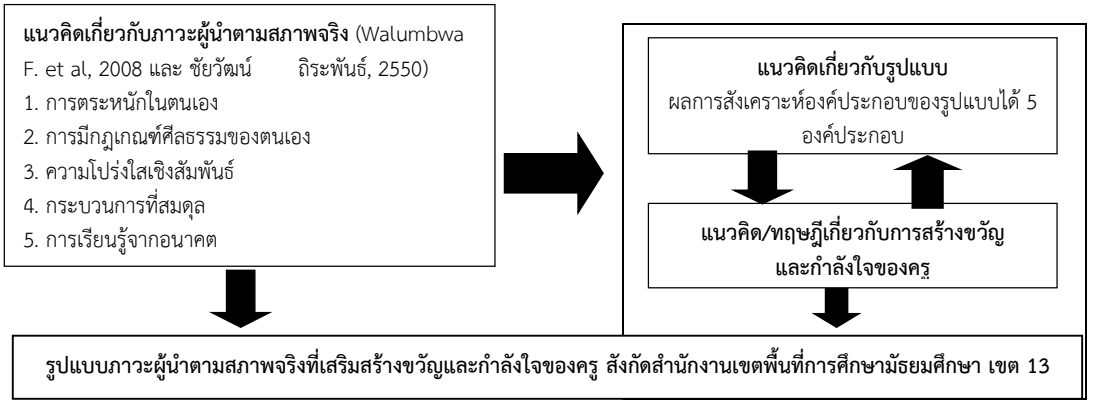
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และตัวแทนครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ตัวแปรที่ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริง รายละเอียด ดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริง ผู้วิจัยใช้แนวคิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริงต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการคือ (1) การตระหนักในตนเอง (2) การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง (3) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (4) กระบวนการที่สมดุล และ (5) การเรียนรู้จากอนาคต โดยคุณลักษณะที่ 1 - 4 ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Walumbwa F., Avolio B., Gardner W., Wernsing T. และ Peterson S. (2008) และคุณลักษณะที่ 5 ผู้วิจัยใช้แนวคิดของชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2550) 2) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ โดยใช้แนวคิดของเยาวดี วิบูลย์ศรี (2551) มาลี สืบกระแส (2552) ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552) สมาน อัศวภูมิ (2553) คัมภีร์ สุดแท้ (2553) สุภัทร พันธ์พัฒนากุล (2554) ปรีชา ปัญญานฤพล (2557) สิณัฏฐา ถิรวิทย์วรกุล (2560) แมคคีและวินเดล (McQuail & Winddhl, 2011) คีฟส์ (Keeves, 1997) และวิลเลอร์(Willer, 1986) พร้อมทั้งสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบได้ 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ (1) ส่วนนำ องค์ประกอบที่ (2) ตัวแบบหรือตัวระบบ องค์ประกอบที่ (3) การนำรูปแบบไปใช้ องค์ประกอบที่ (4) การประเมินผล และองค์ประกอบที่ (5) เงื่อนไขหรือข้อจำกัด และ 3) แนวคิดการสร้างขวัญและกำลังใจของครู รายละเอียดดังภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในตอนนี้ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อสรุปที่ได้มา แล้วทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) ให้เป็นองค์ความรู้ (Knowledge Body) เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรองค์ประกอบ และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview)

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Method) จำนวน 8 คน ประกอบด้วยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ และประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ในตอนนี้มีวิธีการ ดังนี้

1. นำตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่ได้จากตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaires)

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้ค่าความสอดคล้องรวม (S-CVI) เท่ากับ 0.987

3. ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (□Alpha - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .981

4. นำแบบสอบถามที่จัดทำสมบูรณ์แบบไปสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อได้องค์ประกอบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ตอนที่ 3 ร่างรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบ

1. ร่างรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยการหาความสัมพันธ์ของรูปแบบ

2. นำร่างรูปแบบไปเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อศึกษาความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นรูปแบบที่ได้จากการศึกษาของผู้วิจัย

ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบ

1. ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่ได้จากขั้นที่ 1 นำมาประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและยืนยันเป็นรูปแบบที่ได้จากการศึกษาของผู้วิจัย

2. ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้เป็นรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 และทำการศึกษาตรวจสอบ ยืนยันภาคสนาม (Field Study) กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 ตรวจสอบประสิทธิภาพและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบประสิทธิภาพและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยการจัดสัมมนากับผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13” ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. องค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้จากอนาคต 2) องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการที่สมดุล 3) องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักในตนเอง 4) องค์ประกอบที่ 3 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และ 5) องค์ประกอบที่ 2 การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง

2. เพื่อความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ (Feasibility for Implementation) ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักในตนเอง (Self-awareness) องค์ประกอบที่ 2 การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง (Internalized Moral Perspective) องค์ประกอบที่ 3 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) และองค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้จากอนาคต (Learning From the Future) ที่เรียกว่า “L - BRIS Authentic Leadership Model” ดังภาพที่ 2 ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการขับเคลื่อนภาวะผู้นำตาม

สภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย



ภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 (L - BRIS Authentic Leadership Model)

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง มีเนื้อหาที่เหมาะสม มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องของภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ทั้งการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถาม การจัดสนทนากลุ่ม และการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ 1) องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้จากอนาคต 2) องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการที่สมดุล 3)

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักในตนเอง 4) องค์ประกอบที่ 3 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และ 5) องค์ประกอบที่ 2 การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลในภาพรวมว่า ภาวะผู้นำตามสภาพจริงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย มีศักยภาพในการพัฒนาต่อยอดในการวิจัย เนื่องจากระบบการศึกษาไทยในยุคของการปฏิรูปการศึกษาต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีงามสามารถนำครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ด้วยคุณธรรมจริยธรรม อันเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทาง ผู้นำของสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักตนเอง เข้าใจจุดดีและจุดที่ควรพัฒนาของตน เข้าใจความต้องการ ความรู้สึกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา สร้างความไว้วางใจกับบุคคลเหล่านี้ เพื่อทำให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันอย่างประสบความสำเร็จและสร้างความพึงพอใจ ผู้นำสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่หนักแน่นในการตัดสินใจ และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อีกทั้งการเป็นศูนย์กลางด้านความรู้วิชาการชุมชน ผลิต ผู้เรียนที่ตื่นรู้ กล้าคิดวิเคราะห์เป็นสามารถปรับตัวสอดรับการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก ภูมิสังคม ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 รวมถึงความเป็นคนมีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง เหล่านี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำตามสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญโดยอาศัยรูปแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิผลภายใต้กรอบและนโยบายที่วางไว้อย่างชัดเจน ที่กำหนดให้มีการวางแผนการดำเนินการทั้งส่วนปฏิบัติและงบประมาณ ในการจัดการสภาพแวดล้อมให้มีอิทธิพลต่อผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของธีรภัทร กุโลภาส (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย และจากเอกสารการประชุมระดับนานาชาติ ที่จัดโดยคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 28-29 กรกฎาคม พ.ศ.2549 ในหัวข้อ Authentic Leadership: Caring and playing ซึ่งบรรยายโดย Greg Emery ผู้อำนวยการศูนย์ภาวะผู้นำทั่วโลก มหาวิทยาลัยโอไฮโอ

ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการสร้าง “ผู้นำ” และ “ภาวะความเป็นผู้นำ” ที่เรียกได้ว่าเป็น “ผู้นำแห่งอนาคตที่จะผุดบังเกิด” นั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ใน 4 ด้านหลัก (ชัยวัฒน์ ถิระพันธ์, 2550) ดังนี้

1. Aspiration ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างพลังแห่งความเพียร (Capacity to Aspire) เพราะการจะทำสิ่งยากและซับซ้อนให้สำเร็จนั้นต้องมีความมุ่งมั่นและเจตนารมณ์แน่วแน่ ในการฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่อนาคตที่ปรารถนาอย่างแรงกล้า ความสามารถนี้สำคัญมาก เพราะเปรียบเสมือน “การเติมไฟในตน” ถ้าขาดไฟในตนแล้วการทำงานจะอ่อนพลังและขาดความมีชีวิตชีวา เป็นกระบวนการเดินทางเข้าไปในตัวตน (Inner Path) ของผู้นำ ค้นหาความหมายของชีวิตและการดำรงชีวิตของตนว่ามีชีวิตเพื่ออะไร และทำให้ได้ค้นพบสิ่งที่ตนเองปรารถนาสูงสุดของความเป็นมนุษย์ Aspiration จึงเป็นเรื่องของศรัทธาในการทำสิ่งที่ดีงามและสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเรา เป็นเรื่องสัมมาทิฐิของผู้นำที่ดำเนินรอยตามเส้นทางพระโพธิสัตว์ผู้นำแห่งอนาคต

นอกจากจะต้องค้นพบสิ่งเหล่านี้แล้ว ยังต้องตระหนักต่อการสร้างบรรยากาศและเงื่อนไขปัจจัยที่จะช่วย “ฟูมฟัก” ให้ผู้อื่นในฐานะปัจเจก (Individual) และในฐานะกลุ่ม (Collective) ให้มีความสามารถสร้างพลังแห่งความเพียรได้ด้วย

2. Reflective and Generative Conversation ผู้นำต้องมีความสามารถในการ “สนทนาที่ครุ่นคิด พินิจนึกและสนทนาที่ได้ข้อคิดใหม่ ๆ” (Reflective and Generative Conversation) มหาตะมะ คานธี เคยพูด

ประโยคทองว่า“จะเปลี่ยนโลกต้องเปลี่ยนตนเองเสียก่อน” ประวัติศาสตร์นับพันปีได้แสดงตัวอย่างเอง การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Deep Change) ในตัวปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคล เพราะได้ผ่านการสนทนาอย่างลุ่มลึกกับผู้อื่น (กัลยาณมิตรหรือครู) ทำให้เกิดการมองทะลุ (Insight) และเกิดปัญญา (Wisdom) ทักษะของการสร้างคุณภาพแห่งการปฏิสัมพันธ์ (Quality of Interaction) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งยวดในโลกเครือข่าย เพราะสภาวะผู้นำต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และสร้างความรู้ที่นำไปปฏิบัติได้จริง คุณภาพแห่งการปฏิสัมพันธ์จะทำให้เกิดพลังทวีคูณ (Synergy) จากความหลากหลายของมนุษย์และวัฒนธรรมได้

3. Understanding Complexity ความสามารถพื้นฐานที่สำคัญในโลกเป็นระบบที่ไม่มีเสถียรภาพพลิกผันได้ง่ายและสลับซับซ้อนก็คือ มีหลักคิดและทักษะในการเข้าใจระบบซับซ้อนและความซับซ้อน (Understanding Complexity) เรื่องราวและเหตุการณ์ต่างๆ ในโลกที่มีผลกระทบบานปลาย มักจะมาจากการคิดว่าตนเองเก่ง แล้วพยายามลงมือแก้ไข ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ตนเองไม่ปรารถนา (Unintended Consequence)

4. Learning from the Future ความสามารถสุดท้ายของผู้นำแห่งอนาคต คือ ความสามารถในการเรียนรู้จากอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น (Becoming) การเรียนรู้ที่ผ่านมาเป็นการเรียนรู้ที่สรุปบทเรียนจากอดีตมาถึงปัจจุบัน แล้วพัฒนาขึ้นมาเป็นความรู้ที่เป็นเสมือนแผนที่นำทาง (Road Map) ของการปฏิบัติในอนาคต ในโลกยุคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมการเปลี่ยนแปลงยังดำเนินไปช้าหรือค่อนข้างช้า การนำความรู้จากอดีตมารับใช้อนาคตจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ครั้นโลกเข้าสู่ยุคดิจิตอล สินค้ามัก“ตกรุ่น”เร็ว และความรู้ก็“ตกรุ่น”ได้เช่นกัน โลกในศตวรรษที่ 21 นั้นอันตรายและโอกาสจะอยู่ชิดกันมาก การจะ“ปั้นแต่ง”อนาคตที่ปรารถนาเรียกร้องให้ผู้นำต้องมีการพัฒนา “อินทรีย์พิเศษ” ภายในตน เกิดมีญาณทัศนะหรือญาณปัญญา (Intuition) สัมผัสต่อสิ่งที่กำลังจะ“ผุดบังเกิด”(Emergence) แล้วทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้นได้จริง ๆ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี แสงมุกดา และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักในตนเอง การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ กระบวนการที่สมดุล และการเรียนรู้จากอนาคต ซึ่งเกณฑ์ปกติวิสัยของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเกณฑ์ปกติรวม ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีคะแนนภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความ สำคัญต่อการบริหารองค์กรอย่างมาก เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นมีแนวคิดมาจากจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเน้น ให้ผู้นำรู้จักตนเอง มีศีลธรรม บริหารงานอย่างโปร่งใส ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำ และปฏิบัติตามซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาเติบโต ต่อไปได้ และช่วยลดปัญหาความเชื่อมั่นในตัวผู้นำที่ลดลง โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นผู้บริหารที่รู้จัดจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง บริหารงานโดย ยึดหลักศีลธรรม มีความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์ ครูแลบุคลากรให้ความเคารพนับถือ และปฏิบัติตามคำสั่ง ร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อระบบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สันติ บูรณะชาติ (2558) ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญใน การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจให้กับบุคลากร หรือ ผู้ตาม รวม

ไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในทั้งการมีค่านิยมในทางบวก รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง ตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีทั้งชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำตามสภาพจริงที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13” ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อได้นำข้อที่ค้นพบนี้ ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปสู่ปฏิบัติ (Integrated for Implementation) กับหน่วยงานของตนในบริบทดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานระดับนโยบาย ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ผู้บริหารมีความเป็น มืออาชีพ มีความตระหนัก มีวิสัยทัศน์ มีการบูรณาการ และจัดการศึกษาตามแนวนโยบายการศึกษา ชาติเพื่อนำสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานต้นสังกัด ควรศึกษาแนวทางการมอบหมายงานโดนดูจากความรู้ ความสามารถของผู้ที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติและหน้าที่มอบหมายควรมีปริมาณไม่มากเกินไปสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ที่สอดรับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์แวดวงการศึกษาในเวทีต่าง ๆ

2. ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบภาวะภาวะผู้นำตามสภาพจริงทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

ข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

1. การนำรูปแบบไปใช้ ควรอยู่ในเงื่อนไข บริบทของสถานศึกษานั้น ๆ
2. กระบวนการปฏิบัติตามรูปแบบจะต้องมีความสัมพันธ์ในเชิงระบบ เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้
3. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและมีความเชื่อว่ารูปแบบที่คิดต้องทำได้

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (กิตติคุณ) ดร.อรุณ จุติผล อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร. สมาน อัศวภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขวิทยานิพนธ์ในแต่ละขั้นตอนจนงานวิจัยมีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เอกสารอ้างอิง

ครูไทย. **ประสบการณ์ในการดำเนินการด้านการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษา**. [Online]. Available: http://www.kruthai.info/ [2555, 16 มิถุนายน]. 2555

คัมภีร์ สุดแท้. **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2553

ชฎิล นิ่มนวล. **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการ**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2552

ชัยวัฒน์ ถิระพันธ์. **สภาวะผู้นำที่แท้.** [Online]. Available: http://thaicivicnet.com/?p=18, [2561, 16 มกราคม]. 2561

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม. 2552

ธีรภัทร กุโลภาส. ภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา** (ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 สิงหาคม 2560). 2560

ปรีชา ปัญญานฤพล. **การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนในสถานศึกษาเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2557

มาลี สืบกระแส. **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. 2552

เยาวดี วิบูลย์ศรี. **การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551

สมาน อัศวภูมิ. การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. 2550

_____. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และปฏิบัติ.** อุบลราชธานี : อุบลกิจ ออฟเซท การพิมพ์. 2553

สันติ บูรณะชาติ. การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 26(3) กันยายน - ธันวาคม 2558(1-13). 2558

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. 2552

สิณัฏฐา ถิรวิทย์วรกุล. **การพัฒนารูปแบบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียนสองภาษา.** ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2560

สุธาสินี แสงมุกดา และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. **การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2556

สุภัทร พันธ์พัฒนากุล. **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 2554

Begley, P. **In Pursuit of Authentic School Leadership Practices**. Kluwer Academic. 2003

Blake, R.R. & Mouton, J.S. **The Managerial Grid**. Houston : Gulf. 1964

Bollen, K.A. **Structure Equations with Latent Varriables**. New York: Wiley. 1989

Brown W.B, and Moberg D.J. **Organization theory and management: A Macro Approach**. New York: John Wiley and Sons. 1980

Keeves, **"Model and Model Building," Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press. 1997

McQuail & Winddhl. **Communication models for the study of mass communications**. London: Longman, 2011.

Roche M. Learning Authentic Leadership In New Zealand: A Learner-Centred Methodology and Development. **American Journal of Business Education**. 3:71-79. 2010

Walumbwa F., Avolio B., Gardner W., Wernsing T. and Peterson S. Authentic leadership development:

Getting to the root of positive forms of leadership. **The Leadership Quarterly**. 16:315-338. 2008

Willer. **Scientific Sociology: Theory and method**. Englewood Cliff, NJ: Prentice – Hall. 1986

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์

The Development of Training Curriculum to Education Development for the Early Childhood In Nakhon Si Thammarat Province via Social Media

ดาวน้อย ญาณสูตร [1]
ไมตรี จันทรา [2]
กิตติกร คัมภีรปรีชา [3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมสัมมนาและสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยการนำกรอบแนวคิดจากตอนที่ 1 มา (ร่าง) หลักสูตรฝึกอบรม ตรวจสอบคุณภาพและประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มนำร่อง ปรับปรุงหลักสูตร และนำหลักสูตรที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ และ 4) ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร จัดทำหลักสูตรฉบับสมบูรณ์และฉบับอิเลคทรอนิก

ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาการศึกษาระดับปฐมวัย

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิเคราะห์โดยการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ พบว่าผลคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมในทุกหน่วยการเรียนรู้ ครูมีพฤติกรรมการจัดประสบการณ์คุณภาพการนำไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพของผู้เรียน พบว่าผู้เรียนมีเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินหลักสูตร โดยการจัดสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) พบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม (Propriety) มีความเป็นไปได้ (Feasibility) มีความสอดคล้อง (Congruity) และมีความเป็นประโยชน์ (Utility) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, การพัฒนาการศึกษาปฐมวัย, ระบบสื่อสังคมออนไลน์

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[2]อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[3]อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Abstract

The purposes of this research were to develop the training curriculum for education development of the early childhood in Nakhon Si Thammarat Province via social media. The research procedure consisted of 4 phases; 1) studied concern documents, group seminar and need assessment survey. 2) Designed and drafted the training curriculum through proved and assess the quality. 3) Try out with pilot group, and 4) evaluated and applied the training curriculum.

The results found that;

1. The training curriculum consisted of 5 learning outcome units, suited for application to develop the early childhood education.

2. The efficiencies of the training curriculum are;

2.1 The efficiency to teachers, found that the posttest means score of knowledge and understanding were higher than pretest score. The ability in designing and constructing was in the moderate level. The teachers' opinion in the appropriateness to the training curriculum found in the moderate appropriated.

2.2 The efficiency to the learners, found that the learners' attitude toward the training curriculum were in moderate level.

3. The overall evaluations of training curriculum proved by 7 experts found in propriety, feasibility, congruity and utility in the highest level.

Keyword: Development of training curriculum, Education development for the early childhood, Social Media

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสอง ความว่า"การดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัย"และเด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการด้วย สอดรับกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเด็กปฐมวัย (พ.ศ. 2560 – 2564) นำไปสู่การกำหนดทักษะสำคัญสำหรับเด็กในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, คำนำ) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่เน้นให้"คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา"การพัฒนาคุณภาพการศึกษาถือเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการศึกษาคือการพัฒนาครูเพราะครูคือผู้ที่เข้าถึง

ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษา คือตัวเด็กในห้องเรียนมากที่สุด ถ้าครูมีคุณภาพจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ค, 65) ; ทองแดง ตระการ (2552, 19) ; วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, 140) ; จันทรา ด่านคง-รักษ์ (2557) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูผู้สอน สรุปได้ว่าพัฒนาครูผู้สอนซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดมีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายรูปแบบอย่างมีกระบวนการดำเนินการเป็นขั้นตอน เพื่อให้สามารถจัดประสบการณ์ให้สอดคล้อง กับความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมรูปแบบหนึ่งที่ช่วยเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ซึ่งส่งผลต่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี เพื่อให้พร้อมที่จะก้าวเข้าสู่โลกแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง แนวคิดในการนำกระบวนการเรียนรู้ ผ่านสื่อออนไลน์ (Social Media) มาเป็นสื่อทางผ่านในการถ่ายทอดมวลประสบการณ์ เป็นตัวกลางของเวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ให้ครูได้สืบค้นความรู้ นำประยุกต์ใช้

การพัฒนาครูผู้สอนเป็นหน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ ซึ่งชาญชัย อาจินสมาจาร (2552: 57); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ค: 30) ได้กล่าวถึงหน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ว่า “หน้าที่สำคัญของศึกษานิเทศก์ ก็คือการพัฒนาคุณภาพของครู เพื่อก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ” ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาศักยภาพด้านการนิเทศติดตาม เป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา” ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอนให้นำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรที่กำหนด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความต้องการให้ครูปฐมวัยได้พัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (เสริมทักษะการคิด) ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดผล การประเมินพัฒนาการเพื่อพัฒนาเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงมีความสนใจที่จะ“พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ (Web-site.Line. Facebook) ซึ่งส่งผลต่อเด็กปฐมวัยได้พัฒนาความสามารถในการคิดพื้นฐาน และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ อันจะหล่อหลอมถึงคุณภาพเด็ก และผู้ร่วมงานอย่างมืออาชีพ ครูมีสมรรถนะประจำสายงานในการพัฒนางานการจัดประสบการณ์ตามแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ อันจะนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์

2. เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่อง (Pilot Study) คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 นครศรีธรรมราช จำนวน 10 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง (Experimental Group) คือ

(1) ครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน

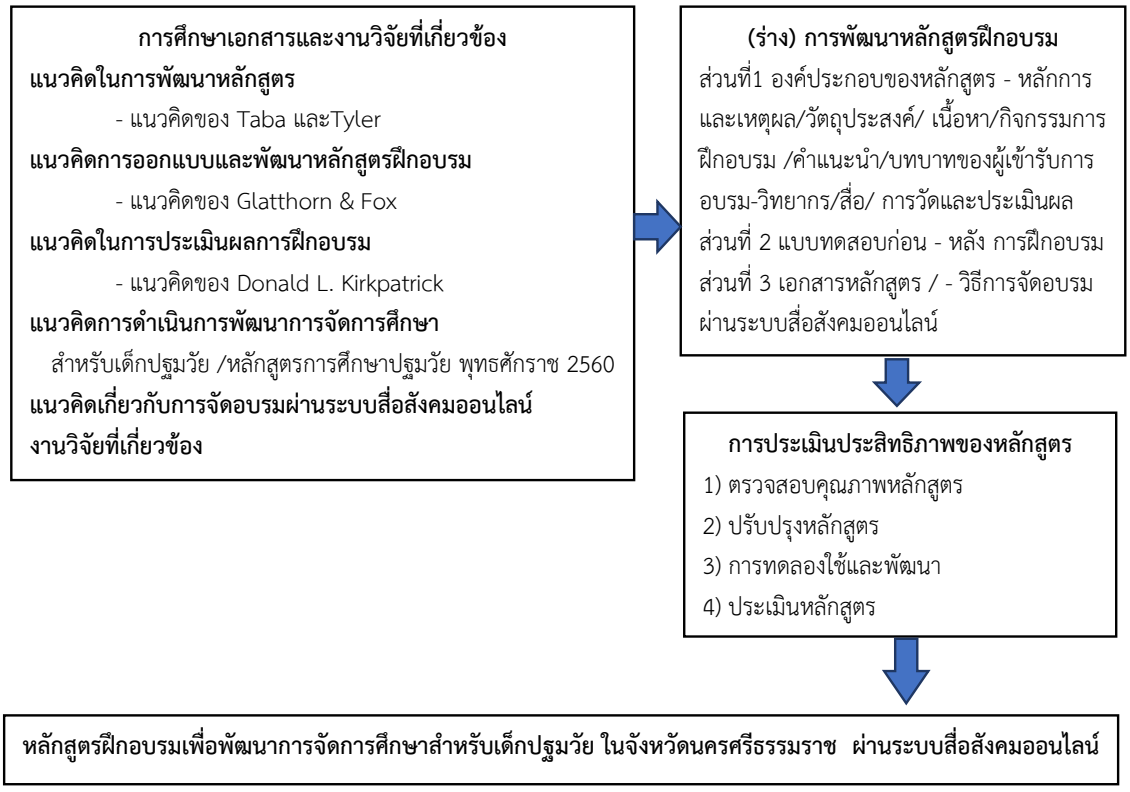
(2) นักเรียนชั้นอนุบาล 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 128 ห้องเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba และTyler การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดของ Glatthorn & Fox ประกอบด้วย กำหนดชื่อ / หลักการเหตุผล / วัตถุประสงค์/ กำหนดเนื้อหา / ระยะเวลาในการดำเนินงาน /เนื้อหากิจกรรม / วิธีการดำเนินกิจกรรม / ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Donald L. Kirkpatrick

แนวคิดการดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรตรา 54 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผลการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ผลการนิเทศติดตามปี 2560 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 - 2564); อัญชลี ไสยวรรณ (2561) แนวคิดการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ; นงนุช วงษ์สุวรรณ(2553);วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554); วรวรรธน์ ศรียาภัย(2554) ; จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ; Plunkett (1989) ; วรวรรธน์ ศรียาภัย (2554) และสมคิด บางโม (2554)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาสังเคราะห์มาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ โดยได้ออกแบบกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย การฝึกอบรม สื่อระบบออนไลน์ ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อสรุปที่ได้มาทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) ให้เป็นองค์ความรู้ (Knowledge Body)

1.2 นำองค์ความรู้มากำหนดเป็นองค์ประกอบและใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู (Needs Assessment) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความสำคัญของค่าดัชนี จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index; $PNI_{modified}$)

1.3 การประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีผู้เข้าประชุมสัมมนาคือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1-4 หัวหน้าหน่วยงานทุกสังกัดที่จัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัด ศึกษานิเทศก์ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม 34 คน

ตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 สร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม จากตอนที่ 1

2.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เพื่อหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) และประเมินความเหมาะสมบน Facebook และเว็ปไซต์ จำนวน 3 คน วิเคราะข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนำร่อง

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.1 การศึกษานำร่อง (Pilot Study) เป็นการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตร ความเป็นไปได้ของการใช้หลักสูตรในสถานการณ์จริง เพื่อหาข้อบกพร่อง ปัญหา อุปสรรคในการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข ให้สามารถใช้หลักสูตรในการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าt-test

3.2 การทดลองใช้หลักสูตร (Tryout) เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงจากการศึกษานำร่อง ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าt-test

ตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

4.1 การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ศึกษาประสิทธิภาพและผลของการใช้หลักสูตร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

4.1.1 ผลที่เกิดกับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยประเมิน ติดตาม สังเกตการจัดประสบการณ์ในห้องเรียนของครูที่เข้ารับการอบรม ประเมินเจตคติ ประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม

4.1.2 ผลที่เกิดกับผู้เรียน คือ ผลของการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนต่อการจัดประสบการณ์ของครูที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตร

4.2 การประเมิน โดยการจัดสัมมนากับผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) นำมาเพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของหลักสูตรฝึกอบรม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามขั้นตอน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี พบว่าการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ ประกอบด้วย 1) กำหนดชื่อ 2) หลักการเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) กำหนดเนื้อหา 5) ระยะเวลาในการฝึกอบรม 6) วิธีการดำเนินกิจกรรม และ 7) ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1.2 ผลการสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครู (Needs Assessment) พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมของระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D = .58) ระดับที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ =4.58, S.D = .58) และมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) โดยรวมมีค่า PNI = 0.08 โดยความต้องการจำเป็นในเรื่องหลักการจัดประสบการณ์ตรงตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ / นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

1.3 การประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปข้อคิดเห็นได้ดังนี้ การจัดการศึกษาปฐมวัยควรเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการอบรมให้กับครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ปกครองควบคู่ไปด้วย เพราะต้องมีความเข้าใจตรงกันในปรัชญา หลักการ เป้าหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย และเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวันของเด็กในวัยนี้ เด็กอยู่ในความดูแลของผู้ปกครองเป็นส่วนใหญ่ จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการอบรมเลี้ยงดู และการเสริมสร้างพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ให้ครอบคลุม ในส่วนของรูปแบบ เนื้อหา กิจกรรม วิธีการแบบผสมผสาน เช่น ใช้ระบบ E Training / อบรมเชิงปฏิบัติการ โดยยึดหลักการ ลดการดึงครูออกนอกห้องเรียน ควรใช้เวลาวันหยุดราชการ ปิดภาคเรียน สิ่งที่ต้องคำนึงของหลักสูตร คือประสิทธิภาพของครูในการออกแบบการจัดประสบการณ์ พฤติกรรมครูผู้สอน ผลของการนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินและติดตามผล ทั้งของครูและเด็ก

ตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) กิจกรรมและเวลา 6) สื่อที่ใช้ และ 7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม มีขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ออกแบบและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ออกเป็น 5 หน่วยการเรียนรู้ คือหน่วยที่ 1) ตระหนักรู้ (ย้อนคิด พิชิตออนไลน์) 2) สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ทักษะการคิด) 4) ปรับปรุง พัฒนา (การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยี) 5) นำพา..สู่..ผู้เรียน (การประเมินพัฒนาการ) ผ่าน เว็บไซต์ http://www.nstpeo.go.th/childhood และเฟสบุ๊ค https://www.facebook.com/search/

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน มีความคิดเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกรายการ และผลประเมินความเหมาะสมบน Facebook และเว็ปไซต์ สรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ มีความสอดคล้อง เหมาะสมต่อการนำไปใช้

2.3 ปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนำร่อง

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.1 ผลการศึกษานำร่อง (Pilot Study) การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre - Posttest) เพื่อวัดความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ 5 หน่วยการเรียนรู้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Posttest) มีค่าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre Test) ในทุกประเด็น ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ มีความเป็นไปได้ ในการทดลองใช้

3.2 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Tryout) คะแนนจากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความรู้เบื้องต้นของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมในทุกรายการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ด้านรูปแบบหลักสูตรอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 - 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 - 0.75 ครูพึงพอใจกับเนื้อหาที่มีความเหมาะสมทั้งหลักสูตร เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมทำให้ครูปฐมวัยมีความรู้ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรฝึกอบรมทำให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยี รวมถึงการประเมินพัฒนาการ

ผลการประเมินพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการอบรม ด้านคุณภาพเนื้อหา เทคนิคและการประยุกต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ =4.35, S.D. = .57) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 - 4.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .40 - .78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพฤติกรรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ =4.51, S.D.= .60) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.26 - 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .49 - .78 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.67) คือ ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มสังคมออนไลน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา ($\overline{X}$ =4.63) คือ ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยน สื่อสารกับวิทยากร / ผู้อบรม และมีการแลกเปลี่ยนและสร้างประเด็นใหม่ ๆ

ผลที่เกิดกับผู้เรียน คือ ผลของการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนต่อการจัดประสบการณ์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กิจกรรมวิทยาศาสตร์และ STEM ศึกษาของครูที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ผู้เรียนชอบและมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ มีความสุขกับการทำกิจกรรม

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญทุกคน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในแต่ละรายการ ด้านมีความเหมาะสม (Propriety) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 มีความเป็นไปได้ (Feasibility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 มีความสอดคล้อง (Congruity) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และมีความเป็นประโยชน์ (Utility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 จึงสรุปได้ว่า การยืนยันหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การออกแบบและสร้างหลักสูตร

1.1 แนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้ออกแบบการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดของทาบา (Taba, 1962 : 422-425) และไทเลอร์ (Tyler, 1949 : 1)โดยทาบา ได้ให้ข้อสรุปว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร จะต้องมีการตรวจสอบความสมดุลและลำดับขั้นตอน มีความสอดคล้องในตัวหลักสูตรเอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เกิดความสมดุลในเนื้อหา และประเภทของการเรียนรู้ ในขณะที่ไทเลอร์ ได้ให้แนวคิดในการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรโดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends Approach) มาเป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตร

ผลการประเมินความเหมาะสม สอดคล้องของร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าสูงผ่านเกณฑ์ทางสถิติทุกประเด็นการประเมิน จึงยืนยันได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของทาบา (Taba) และไทเลอร์ (Tyler) ดังที่กล่าวมา รวมถึงมีสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของธนบดี นันทะ (2555) ; อรุณ จุติผล (2557) นวลใย สุทธิพิทักษ์ (2558) ; สุภาภรณ์ บัณฑิตย์ (2559) และจิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559)

1.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของเว็บไซต์ พบว่าการประมินความเหมาะสมของรายละเอียดและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการให้บริการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกประเด็น จึงย่อมเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่ามีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมให้กับกลุ่มตัวอย่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของทาบาและไทเลอร์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดชัย บัวผาย (2558); ปาริชาติ เภสัชชา (2558); สมพิส หาญมนตรี (2558); ปิยานี จิตร์เจริญ (2557) ; สายสุรีย์พร เวหะชาติ (2557); วุทธิศักดิ์ โภชนุกูล (2556) ; ศกลวรรณ พาเรือง (2554) ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ที่สรุปได้ว่า แนวคิดและรูปแบบการจัดประสบการณ์ ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ควรมีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล เพื่อการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนา โดยการใช้แบบสอบถามจากผู้ปกครองหรือสุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ผู้เรียน ครูผู้สอน ผู้พัฒนาโปรแกรม และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อประเมินถึงประสิทธิภาพของบทเรียน

2. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรที่ได้ออกแบบไว้มาทดลองเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยการทดลอง 2 ส่วน คือการศึกษานำร่อง (Pilot Study) และการทดลองใช้หลักสูตร (Tryout) ผลการทดลองปรากฏ ดังนี้

2.1 ผลต่อครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1) ผลการประเมินโดยการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre – Test / Post – Test) พบว่าผลคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับ

เด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ได้จริง เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้ออกแบบ เป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการและเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับเด็กได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะความเข้าใจและปรับทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของวรวรรธน์ ศรียาภัย (2554,11-12); สมคิด บางโม (2554,14); จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555,126) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีศักยภาพในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยการใช้ความรู้ ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้วจะสร้างประสบการณ์ใหม่ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของบริงส์ (Brings, 2003 อ้างถึงใน สุเมธ งามกนก, 2549 : 37) ที่พบว่าการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ด้านทักษะ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านความสามารถของพนักงานและศักยภาพขององค์กร

2) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ด้านรูปแบบหลักสูตรอบรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.44, S.D.= 0.64) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 - 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 - 0.75 และได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับวิทยากร บนเว็บ Facebook และบล็อกสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น 53 ความคิดเห็น แสดงให้เห็นว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจ กระตือรือร้นในการฝึกอบรม

3) ผลด้านเจตคติของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นด้วย ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเนื้อหาที่มีความเหมาะสม ทันสมัย เพราะจะเริ่มใช้หลักสูตรใหม่ในปีการศึกษาที่จะถึง เป็นการกระตุ้นให้ครูเตรียมการในการจัดประสบการณ์ได้อย่างสอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายของหลักสูตร รวมถึงการได้ร่วมงานกับกลุ่มเพื่อน วิทยากร และเพื่อนในเครือข่ายสังคมออนไลน์ มีความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของคาสเซิลและซาวน์เดอร์ (Castle & Sounder, 2006 : 65 - 80) ที่สรุปได้ว่า เมื่อครูได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีคุณภาพ จะทำให้ครูเป็นคนที่มีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องลุฟท์และแพตตเตอร์สัน (Luft & Patterson, 2003) ที่สรุปว่า ครูที่ได้รับการช่วยเหลือจะมีความมั่นใจและพอใจในการพัฒนามาก

2.2 ผลต่อผู้เรียนที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร

ผลการติดตามพฤติกรรมผู้เรียน จากการสังเกตและสอบถามการจัดประสบการณ์ของครูก่อนและหลังการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ โดยการสังเกตพฤติกรรมและสอบถามเจตคติของผู้เรียนที่เรียนในห้องเรียนทดลอง 128 ห้องเรียน ผลทางเจตคติที่เกิดกับผู้เรียน พบว่าพฤติกรรมในการมีส่วนร่วม การแสดงออก การตั้งคำถาม – ตอบคำถาม ที่สะท้อนถึงการคิดพื้นฐานและการใช้กระบวนการสืบเสาะเพื่อหาคำตอบของผู้เรียนในห้องเรียนทดลอง มีพฤติกรรมและเจตคติชอบการจัดประสบการณ์ของครูหลังการฝึกอบรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูผู้สอนปฐมวัย ในแต่ละสังกัดให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยให้ครอบคลุม

2. หน่วยงานที่ให้บริการและจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัด ควรได้ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การสร้างความรู้ความเข้าใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ขับเคลื่อนโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาของทุกสังกัดควรเน้นการนิเทศ ติดตามการจัดประสบการณ์ของครูให้เป็นไปตามเป้าหมาย และหลักการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อสื่อสารกับผู้ปกครอง ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของเด็ก และการจัดประสบการณ์ของครู อาจเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ครูผู้สอนควรตระหนักในการจัดการเรียนรู้ให้เด็กได้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์- จิตใจ สังคมและสติปัญญา สามารถเข้าไปศึกษาเรียนรู้ได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ รวดเร็ว ทั่วถึง ลดภาระค่าใช้จ่าย สามารถสืบค้นความรู้ได้เพิ่มเติมอย่างกว้างขวาง แต่ครูต้องทำความเข้าใจและดำเนินตามเงื่อนไข ข้อตกลง เช่น การทำข้อสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม การทำแบบทดสอบรายหน่วยให้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. การประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน

5.1 ครูผู้สอนควรนำ Social Media มาเป็นเครื่องมือประกอบการจัดประสบการณ์ โดยให้ผู้เรียนได้สืบเสาะ ตั้งคำถาม แสวงหาคำตอบ ร่วมสรุปและอภิปรายผล สร้างองค์ความรู้และการสืบค้นสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัยโดยการออกแบบการจัดประสบการณ์ใหม่อย่างเป็นขั้นตอนโดยเฉพาะขั้นนำ เช่น การใช้เพลง เกม ภาพปริศนาคำทาย ให้เด็กฝึกสังเกต ได้ฝึกคิด เป็นต้น

5.2 ครูอาจออกแบบ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครอง มีการประเมินพัฒนาการ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ในกิจกรรมนั้น ๆ โดยผู้ปกครองเอง หากผู้ปกครองหรือผู้เรียนเกิดข้อสงสัย หรือมีปัญหาในการเรียนรู้ผู้ปกครองอาจใช้กระดานข่าว (Web Board) หรือ Social Media เช่น, Facebook, e-Mail ในการติดต่อเพื่อสอบถามและแก้ไขปัญหากับครูได้ตลอดเวลา หรือถ่ายเป็นวีดีโอกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติตอนอยู่กับผู้ปกครอง อัพโหลดผ่าน You tube แล้วส่ง Link มาให้ครู แล้วครูก็จะได้ใช้ประกอบการประเมินพัฒนาการโดยมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง เป็นต้น

ข้อแนะนำเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อพัฒนาความสามารถครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของเด็กปฐมวัย เป็นระบบออนไลน์

2. ควรจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการเลี้ยงดูเด็กอย่างเข้าใจ เข้าถึง พัฒนาการ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญากับผู้ปกครองและพี่เลี้ยงเด็ก

3. ควรมีการศึกษาวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยทฤษฎีอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีการจัดประสบการณ์แบบสืบเสาะ, การจัดประสบการณ์ตามกรวยประสบการณ์ของเอดการ์เดล, Constructivionism Learning Theory ฯลฯ

4. ควรมีการวิจัยในเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาในระดับปฐมวัย เช่น การพัฒนารูปแบบการนิเทศเชิงประชารัฐโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามวัตถุประสงค์ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.กิตติกร คัมภีรปรีชา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ตลอดจนอาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล ที่ได้ให้การสนับสนุน ประสานงาน และช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ นายวิรัตน์ รักษ์พันธ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ดร. เจียร ทองนุ่น รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัศวภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เหม ทองชัย และผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในการประชุมสัมมนา ขอบพระคุณกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ผู้บริหาร คณะครูและเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ที่ได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือในการทำงานวิจัยและเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.** พิมพ์ครั้งที่ 1**.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว. 2560

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.** นนทบุรี: ประชุมช่าง. 2553

ฆนัท ธาตุทอง. **เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่3. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.2550

จันทรา ด่านคงรักษ์. **การพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการวิเคราะห์ โดยใช้คู่มือฝึกอบรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการวิเคราะห์:** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. 2557

จิราภรณ์ เกตุแก้ว. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. 2559

จอมพงศ์ มงคลวนิช. **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด. 2555

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **การนิเทศการศึกษา**. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ. 2552

ชูชัย สมิทธิไกร. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540

_____ . **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.**พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2550

เทอดชัย บัวผาย. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของครูผู้สอนรายวิชาพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระดับประถมศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. **วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,** 6(1), 68-77. 2558

ทองแดง ตระการ. **การพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโนนแคน อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2552

นงนุช วงษ์สุวรรณ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์. 2553

นวลใย สุทธิพิทักษ์. **การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น.** ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2558

ปาริชาติ เภสัชชา. การพัฒนาสมรรถนะครูผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 12(59), 95-103. 2558

วรวรรธน์ ศรียาภัย. **การจัดประชุมและฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.** สมุทรปราการ: เดอะบุ๊คพลัส พับลิชชิง. 2554

ศรัณยา แสงหิรัญ. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2553

สุภาภรณ์ บัณฑิตย์. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูปฐมวัยเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา). พิบูลย์สงคราม : คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม. 2559

สมคิด บางโม. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์. 2554

อรุณ จุติผล. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2557

อัญชลี ไสยวรรณ. **การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย**. อัดสำเนา. 2561

Glatthorn, Allan A.and Fox, Linda E. **Quality Teaching Through Professional Development**. California: Corwin Press, Inc**.** 1995

Kirkpatric, Donald L. **Evaluating Training Programs**. 4th ed. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. **Journal of Research in Science Teaching**. 40(1): 77-97. 2006

Tyler,Ralph W. **Basic Principles of Curriculum and Instruction**. Chicago: The University of Chicago. 1949Taba, Hilda. **Curriculum Development: theory and practice**. New York: Harcourt Brace. 1962

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
The Development Model of Full Range Leadership For Secondary School Administrators

สุมิตร สามห้วย[1]
อรุณ จุติผล[2]
สมาน อัศวภูมิ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธีวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบ และกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา 3) ประเมินและยืนยัน (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และ 4) ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถาม การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญๆ คือองค์ประกอบที่ 1 ความเป็นปราชญ์ องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะเด่น องค์ประกอบที่ 3 กรอบคิดติดยึด องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และองค์ประกอบที่ 6ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจาณาและสังเคราะห์รูปแบบที่สามารถนำไปบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Feasibility for Implementation) ซึ่งผู้วิจัยขอเรียกว่า “**SUMITT Model**” มีส่วนประกอบที่สำคัญๆ 6 ส่วน 1) ความเป็นปราชญ์ (***S***cholar) 2) ลักษณะเด่น (***U***niqueness) 3) กรอบคิดติดยึด (***M***ind Set) 4) การบูรณาการ (***I***ntegrated) 5) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (***T***ransaction) และ 6) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (**T**ransformation)

2. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ ทุกด้าน

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
[3]ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Abstract

The major purpose of this research was to develop the full range leadership model for Secondary School Administrators. The research procedure comprised of 4 steps which were; 1) stated conceptual setting by literature review, in-depth interview concerned experts and then analysis and synthesis for core contents. 2) Components analysis from step 1 to formulate for research instruments. 3) designed the draft model, and 4) proved and confirmed model. The research protocols consisted of in-depth interview, contents analysis, and connoisseurship. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and content synthesis.

The research results indicated that;

1. In overall, the full range leadership model for Secondary School Administrators found in 6 major components; scholar, uniqueness, mindset, integrated, transaction and transformation. According to the expert's opinion agreed all mentioned components. A draft model designed by researcher called "SUMITT Model" comprised of 1) **S**cholar 2) **U**niqueness 3) **M**ind Set 4) **I**ntegrated 5) **T**ransaction and 6) **T**ransformation.

3. The approval results showed that all components suited in propriety, feasibility, congruity and utility.

Keyword: The Development Model, Full Range Leadership

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากในระดับโลกหรือในระดับประเทศแล้ว ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ ในสังคมก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผลขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชนเป็นองค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำและความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (เอกรัตน์ ดวงปัญญา, 2555, 60)

ความเจริญก้าวหน้าขององค์การนอกจากขึ้นอยู่กับผลงานโดยส่วนรวมของทุกฝ่ายแล้ว ยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารอีกด้วย เพราะเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังกับบัญชาทุกคน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจมีความสุขกับหมู่คณะและอาชีพของตน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การผู้บริหารองค์การต้องอาศัยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานและบริหารคนให้ได้ทั้งงานและน้ำใจ ความร่วมมือและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของผู้ใต้บังกับบัญชาถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของการบริหารงาน การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารงานองค์การจาก

รูปแบบเดิมๆ ไปสู่การบริหารยุคใหม่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัฒน์มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ จึงต้องอยู่ภายใต้การบริหารโดยผู้บริหารมืออาชีพ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556, 22)

อะโวลิโอ (Avolio, B.J.,2011) เชื่อว่าภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้และการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำสู่ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ได้นั้น ต้องนำความคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับแนวความคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมาผสมผสานกัน โดยพัฒนาจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่วนเมอร์เรย์ (Murry,J.G., 2000) ได้ให้ทัศนะว่า การมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวนั้น ไม่สามารถจะพัฒนาสู่ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการ แล้วได้รับรางวัลเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน จึงทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองมากกว่าต้องสนองความต้องการขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้น เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลเหนือความคาดหมาย เพราะความสำเร็จขององค์กรต้องอยู่เหนือความต้องการส่วนบุคคล

นักคิด นักจิตวิทยา นักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้อย่างน่าสนใจ เช่น แนวทางพัฒนาตนเองตามหลักพุทธศาสนาของพระธรรมปิฎก ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน (สมร ทองดี, 2556, ออนไลน์) คือ 1) การพัฒนาทางกาย 2) การพัฒนาด้านศีล 3) การพัฒนาจิต และ 4) การพัฒนาสติปัญญา ส่วนแนวทางในการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ ตามแนวคิดของกนก จันทร์ขจร (2553, 34) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเองในวิชาชีพคือการพัฒนาความรู้ ซึ่งทุกคนจะต้อง ขวนขวายหาความรู้ใส่ตนเสมอ เพราะโลกมีความสับสนและสลับซับซ้อนมากขึ้นทุกวัน หรือแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้กำกับนโยบายและผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสมิธและโอเด (Smith & O'Day, 1991 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2013, 469) ที่สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและความโปร่งใส คือ ผลของการพัฒนาตนเองในวิชาชีพทางการบริหาร ส่วนเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556, 109 – 116) ได้เสนอแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองโดยใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา 2) การพัฒนาตนเองโดยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อเสริมทักษะทางสังคม 3) การพัฒนาตนเองโดยการยอมรับในปัจเจกบุคคล 4) การพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาทักษะการสื่อสาร 5) การพัฒนาตนเองโดยการจัดการศึกษาเพื่อให้สังคมดีขึ้น และ 6) การพัฒนาตนเองโดยมีความซื่อสัตย์ มั่นคง และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จมิได้เลยหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ จึงถือได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำเอานโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมส่งผลต่อคณะครู นักเรียน และผู้ปกครองตลอดจนชุมชนโดยรอบที่ตั้งโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความสอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2554, 2) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จึงสมควรต้องมีภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้

จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่ามีผู้นำเสนอการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวนน้อยมาก ผู้วิจัยตระหนักว่านี้คือประเด็นที่ท้าทายและมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะ

ผู้นำพิสัยสมบูรณ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

3. เพื่อประเมินและยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยการศึกษาสังเคราะห์และบูรณาการเนื้อหาหลักเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเลือกประชากรโดยวิธีเจาะจง จากรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ และ อื่น ๆ (ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย)

ขอบเขตพื้นที่ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน จำนวน 6 จังหวัด คือ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง และสตูล

ขอบเขตเวลา ระหว่างปีการศึกษา 2560 - 2561

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของอะโวลิโอ (Avolio, B.J., 2011) และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิด การพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson (2001) ธีระ รุญเจริญ(2557) สมาน อัศวภูมิ (2557) กนกอร สมปราชญ์ (2560) สัมมา รธนิธย์ (2560) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556) ไมตรี จันทรา (2555) และนักวิชาการ นักการศึกษาต่างๆ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556) และนักวิชาการ นักการศึกษาต่างๆ

4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2561) สมาน อัศวภูมิ (2537) ปรีชา ปัญญานฤพล (2559) และนักวิชาการ นักการศึกษาต่างๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา การดำเนินการวิจัยในตอนนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะเชิงปริมาณ (Quantitative) ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบค่าความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน คือค่าดัชนี CVI (Content Validity Index) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า CVI $\geq$ 0.89 ต่อจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ จำนวน 6 คน ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณา คือเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นหรือเคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในองค์กรทางการศึกษา อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาบริหารการศึกษา ผู้บริหารระดับในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือในกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

2.1 กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาสำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

2.2 ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยนำแนวคิดและหลักการในการพัฒนารูปแบบ มากำหนดโครงสร้าง กำหนดรายละเอียด ส่วนประกอบของรูปแบบ

2.3 นำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาที่จัดทำขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้พร้อมให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในขั้นตอนต่อไป

ตอนที่ 3 ประเมินและยืนยัน (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยประเมินและยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คนและสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 7 คน เพื่อนำมาพิจารณาในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ

ตอนที่ 4 ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

4.1 ปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนอรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา โดยนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.2 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง“การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ตามขั้นตอน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ปัญหาและความจำเป็นของภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อสรุปที่ได้มาทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) ให้เป็นองค์ความรู้ (Knowledge Body) เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรองค์ประกอบ และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview)

ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบของภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยบูรณาการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่าสาระสำคัญของภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ที่สามารถนำไปบูรณาการใช้ได้ 6 ประการ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นปราชญ์ กล่าวคือต้องเป็น

ผู้มีปัญญา รอบรู้ มีประสบการณ์ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ สามารถอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางวิชาการได้อย่างถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับอย่างยิ่งในวงการวิชาชีพ มีการดำเนินงาน การปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะเด่น กล่าวคือ ต้องมีลักษณะที่ส่งผลให้ภาพรวมของบุคคลหรือองค์กร มีความเป็นปัจเจกแตกต่างไปจากผู้อื่น และมีผลลัพธ์ของความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นเป็นจุดเด่น มีลักษณะเป็นหนึ่งของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกรอบคิดติดยึด กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงความตั้งใจจากโลกทัศน์เดิมมาเป็นโลกทัศน์ใหม่ให้ยอมรับหรือตอบโต้เหตุการณ์ที่เผชิญหน้าตามความคิด ความเชื่อที่บุคคลยึดติดและเกี่ยวพันกับประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างมีเป้าหมาย 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบูรณาการ หมายถึง มีการผสมผสานศาสตร์และศิลปทางการบริหาร แล้วเชื่อมโยงอย่างมีระบบ มีความสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดการคิดในการบริหารสถานศึกษาแบบองค์รวม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ใช้กฎเกณฑ์ในการให้การตอบแทน เน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวในบางโอกาส ทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในความก้าวหน้าเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ มีกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์การ และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อทัศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2) สัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive method) จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกระทรวงและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นายกและอุปนายกสมาคมผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย (ส.บ.ม.ท.) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ผลการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ที่มีความเหมาะสมนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และทันยุคสมัย ประกอบด้วย 1) มีความเป็นปราชญ์ 2) มีลักษณะเด่น 3) มีกรอบคิดติดยึด 4) มีการบูรณาการ 5) มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 6) มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง อีกทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ ต้องก้าวข้ามความคิดเก่าๆ เดิมๆ ต้องรู้จักการบูรณาการข้ามศาสตร์ทางการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ต้องตระหนักถึงการบูรณาการศาสตร์พระราชาในการบริหารจัดการสถานศึกษา และจะทำให้เกิดภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย รองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ และอื่น ๆ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย จำนวน 240 คน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

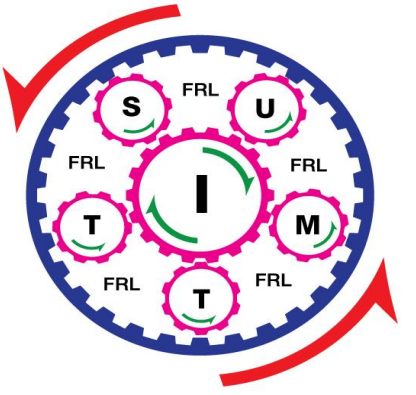
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยรวมและรายองค์ประกอบ พบว่าระดับความคิดเห็นตามสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =

4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 มีการบูรณาการ (Integrated) ($\overline{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นปราชญ์ (Scholar) ($\overline{X}$ = 4.10)องค์ประกอบที่ 3 มีกรอบคิดติดยึด (Mind Set) ($\overline{X}$ = 4.09) องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะเด่น (Uniqueness) ($\overline{X}$ = 4.09)และองค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction) ($\overline{X}$ = 4.03) ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72) เมื่อพิจารณาเห็นเป็นองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 มีการบูรณาการ (Integrated) ($\overline{X}$ = 4.76) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นปราชญ์ (Scholar) ($\overline{X}$ = 4.74) องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะเด่น (Uniqueness) ($\overline{X}$ = 4.74) องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction) ($\overline{X}$ = 4.74) และ องค์ประกอบที่ 3 มีกรอบคิดติดยึด (Mind Set) ($\overline{X}$ = 4.72) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวม พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นตามสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ($\overline{X}$ = 4.04) ด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านการสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.02) และด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต ($\overline{X}$ = 4.02) ตามลำดับ และ 2) ระดับความคิดเห็นตามสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72) เมื่อพิจารณาเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ($\overline{X}$ = 4.73) และด้านการสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.73) รองลงมา คือ ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต ($\overline{X}$ = 4.72) และด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.71) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.71) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบ (Model) ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นปราชญ์ (Scholar) องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะเด่น (Uniqueness) องค์ประกอบที่ 3 กรอบคิดติดยึด (Mind Set) องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ (Integrated) องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction) และองค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation) ที่เรียกว่า SUMITT Model ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 SUMITT Model

กรอบ“SUMITT Model”สามารถอธิบายได้ว่า รูปแบบดังกล่าวเป็นหลักการทำงานของ Gear Overdrive ซึ่งหมายถึง พิสัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ต้องมีการผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร แล้วเชื่อมโยงอย่างมีระบบ มีความสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดการคิดในการบริหารสถานศึกษาแบบองค์รวม โดยเปรียบการบูรณาการ (Integrated) เป็นเฟืองหลัก เป็นตัวขับเคลื่อน ส่งกำลังไปขับให้เกิด Scholar และ Uniquesess ทำให้มีการสร้าง Mind Setting จนเกิดกระบวนการ Transactional และทำให้เกิดการ Transformation ตามมา และเมื่อเฟืองทุกตัวขับเคลื่อนไปอย่างมีระบบแบบองค์รวม จะทำให้เกิดภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบประสิทธิภาพและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยการจัดสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ(Connoisseurship) จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) และด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ผลการตรวจสอบยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญทุกคน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันโดยมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม (Propriety) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 มีความเป็นไปได้ (Feasibility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 มีความสอดคล้อง (Congruity) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และมีความเป็นประโยชน์ (Utility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 สรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและเป็นประโยชน์

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้คำแนะนำและให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม ประกอบการยืนยันในแต่ละองค์ประกอบ กล่าวคือ องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนั้น เป็นองค์ประกอบที่ถูกต้องตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางบริหาร และเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะต้องบริหารสถานศึกษา เพื่อตอบโจทย์ของผู้ปกครองและนักเรียน ดังนั้นการบริหารจัดการมีความเป็นไปได้สามารถพัฒนาและทำได้จริงทุกองค์ประกอบ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทและศักยภาพของตัวเอง ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา บุคลากร รวมทั้งชุมชน และประเทศชาติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 ความเป็นปราชญ์ (Scholar) องค์ประกอบที่ 2 ลักษณะเด่น (Uniqueness) องค์ประกอบที่ 3 กรอบคิดติดยึด (Mind Set) องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ (Integrated) องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction) และองค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformation)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลในภาพรวมว่า เป็นเพราะสภาพปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ และการ

แข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคมบนเวทีโลก ที่ทำให้สภาพการบริหารของสถานศึกษาต้อง เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะต้องบริหารสถานศึกษา เพื่อตอบโจทย์ของผู้ปกครองและนักเรียน ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์สามารถพัฒนาได้และการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำสู่พิสัยสมบูรณ์ได้นั้น จำเป็นต้องนำความคิดที่สามารถนำไปบูรณาการใช้ได้ คือ 1) ผู้นำต้องมีความเป็นปราชญ์ 2) ต้องมีลักษณะเด่น 3) ต้องมีกรอบคิดติดยึด 4) ต้องมีการบูรณาการ 5) ต้องมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 6) ต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดีอุทิศตนเพื่อองค์การ และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อทัศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกรัตน์ ดวงปัญญา (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Full Range Leadership Model - FRLM) เป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทางของสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เชื่อมโยงกับครู เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีคุณภาพ มีบทบาทในการควบคุม กำกับการดำเนินงาน และรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อการดำเนินงานใน ระดับของบุคคล รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Preedy, Glatter & Wise (2003) แนวคิดทฤษฎีผู้นำ สามารถพิจารณาผู้นำใน 3 ลักษณะคือ ลักษณะของบุคคล ลักษณะของกระบวนการ และลักษณะผสมผสาน การพิจารณาภาวะผู้นำแบบผสมผสานกันทั้งลักษณะของบุคคลและกระบวนการนั้น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ว่าสถานการณ์ใดควรใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบใด มีพฤติกรรมแบบใด จึงจะมีความเหมาะสมในสภาวะการปัจจุบัน Avolio & Yammarino (2007) แนวคิดของอรุณ จุติผล (2559) ที่ได้อธิบายว่า สถานการณ์ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม ทั้งด้านเศรษฐกิจการเมืองสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ฯลฯ เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องบริหารแบบรู้เท่าทัน ทันการณ์ มีวิสัยทัศน์ โดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมเป็นตัวตั้ง แล้วนำมาวิเคราะห์เรียบเรียง เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ แล้วจัดการกำจัดจุดอ่อน และเพิ่มจุดแข็งให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ พบว่าภาวะผู้นำสามารถทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเป็นคนมีการยึดมั่นผูกพัน และค่านิยมที่ชัดเจนในตนเอง ซึ่งต้องตรวจสอบตนเองบ่อย ๆ เพื่อสร้างพลังค่านิยมนั้น มีความเข้มแข้งตลอดไป และมีความเต็มใจที่สร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Booyens, 1993)

2. แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา พบว่ามี 5 ด้าน จำแนกตามสภาพปัจจุบัน เรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ 3) ด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ 4) ด้านการสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย และ 5) ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามสภาพที่พึงประสงค์ เรียงตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ 2) ด้านการสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย 3) ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต 4) ด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

3. ผลการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาจากผลการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้งจำนวน 7 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องตาม หลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ หลายท่านยังได้เสนอ

ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนกลยุทธ์และกระบวนการบริหารจัดการ และมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา” ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อได้นำข้อที่ค้นพบนี้ ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปสู่ปฏิบัติ (Integration Implementation) กับหน่วยงานของตน ในบริบทดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานระดับนโยบาย ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ผู้บริหารมีความเป็นมืออาชีพ มีความตระหนัก มีวิสัยทัศน์ มีการบูรณาการ และจัดการศึกษาตามแนวนโยบายการศึกษาชาติ เพื่อนำสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริม สนับสนุน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เรื่องการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์และนำแผนไปปฏิบัติ

3. ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4. ผู้บริหารควรวางแผน และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุน เครือข่ายองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบูรณาการเพื่อการบริหารสถานศึกษา

5.ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าและประสบ ผลสำเร็จตามความต้องการของชุมชนและสังคม

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ (กิตติคุณ) ดร.อรุณ จุติผล ประธานที่ปรึกษาและรองศาสตราจารย์ ดร. สมาน อัศวภูมิ ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์(กิตติคุณ) ดร.ไมตรี จันทรา ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช รวมทั้งคณาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้ ให้ประสบการณ์ทั้งในด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ทักษะการปฏิบัติการ ขอขอบคุณผู้บริหารระดับสูงที่ได้กรุณาให้โอกาสในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อความสมบูรณ์แบบองค์ประกอบในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพและยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

กนก จันทร์ขจร. **คู่มือการเรียนการสอนและการสอน (การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา)**. กรุงเทพมหานคร. เพชรสยาม การพิมพ์. 2553

กนกอร สมปราชญ์. ***ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา***. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา. 2560

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. แนวทางการสร้างจิตสาธารณะในสังคมไทย. **รัฐสภาสาร.** 61(1) 77 – 78. 2556

ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส. 2557

_____ . **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ:แอล ที เพรส. 2561

ปรีชา ปัญญานฤพล. **การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนในสถานศึกษาเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต**. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2559

ไมตรี จันทรา. **ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา.** เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2555

วันเพ็ญ เจริญแพทย์. **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. 2554

สมร ทองดี. **หลักการและแนวคิดการการศึกษา**. ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2561 จาก education.dusit.ac.th/book/special/end3.pdf. 2556

สมาน อัศวภูมิ. **การพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2537

_____. **การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่.** ฉบับปรับปรุง. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซท การพิมพ์**.** 2557

สัมมา รธนิธย์. **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี. 2560

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น. 2556

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลิฟวิ่ง. 2556

อรุณ จุติผล. **การบริหารจัดการในห้องเรียน : ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้.** นครศรีธรรมราช: ดีชัย. 2559

เอกรัตน์ ดวงปัญญา. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีตำรวจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทาง. **วารสารร่มพฤกษ์.** ปีที่ 30 ฉบับที่ 1 (2012):ตุลาคม 2554 - มกราคม 2555

Anderson **The Process of Management**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2001

Avolio, B.J., and Yammario. Full range leadership and positive organizational behavior: A meso, Multi-level perspective. **The Leadership Quarterly**. 19: 693 - 707. 2007

Avolio, B.J... Full range leadership development: Getting to the root of positive forms of Leadership.The **Leadership Quarterly**. 16:315-338. 2011

Booyens S. W. **Dimensions of nursing management**. Eppindust: Juta., 1993

Hoy, W.K., & C. G. Miskel. **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. New York: McGraw-Hill. 2013

Murry, J.G., **Effective leadership behaviors of tow selected high school principals with Successful professional-technical programs: A case study.** Retrieved June 4, 2000, fromIdaho State University, Web site:http://lib:umi.com/dissertations/fullcit. 2000

Preedy, Glatter and Wise. **Strategic Leadership and Educational Improvement**. Published inAssociation with the Open University. London, UK: Sage. 2003

รูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 For Supervisors of Provincial Education Office

กรรณิการ์ นารี[1]
สุวดี อุปปินใจ[2]
ประภาส ณ พิกุล[3]
พูนชัย ยาวิราช[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (1.1) ศึกษากรอบแนวคิดของรูปแบบการนิเทศและกรอบแนวคิดการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 (1.2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (2.1) สร้างและพัฒนารูปแบบ (2.2) สร้างคู่มือรูปแบบ 3) ประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (3.1)ประเมินรูปแบบ (3.2) ประเมินคู่มือรูปแบบ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ในรูปแบบ Exploratory Sequential Design ในขั้นตอนแรก เพื่อยืนยันและสามารถนำผลไปใช้ต่อในวงกว้างได้ เก็บข้อมูลโดยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อตรวจสอบกรอบแนวคิดตามด้วยการใช้แบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 617 คน ตามด้วย Explanatory Sequential Design ในขั้นตอนที่ 2 ที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบและตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ และการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoissuership) เพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างยิ่งขึ้น จากนั้นจึงเป็นการประเมินด้วยขั้นตอนที่ 3

ผลการวิจัย พบว่า

1. กรอบแนวคิดของรูปแบบการนิเทศการศึกษา ด้านแนวคิดและหลักการ ประกอบด้วย 1) การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ 2) การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ 3) การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ 4) การนิเทศแบบมนุษยนิยม 5) การนิเทศแบบคลินิก 6) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ 7) การนิเทศโดยผู้บริหาร 8) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง 9) การนิเทศแบบพัฒนาการ และองค์ประกอบของรูปแบบได้แก่ ด้านหลักการของรูปแบบ ด้านลักษณะสำคัญของรูปแบบ ด้านวิธีดำเนินการของรูปแบบ และด้านเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ได้แก่ หลักการของประเทศไทย 4.0 เป้าหมายของประเทศไทย 4.0 กระบวนการที่จะนำไปสู่ของประเทศไทย 4.0 และ สมรรถนะของคนในยุคของประเทศไทย 4.0 ลำดับความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ คือ 1) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 2) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 3) ลักษณะสำคัญของรูปแบบด้านหลักการของรูปแบบคือ 1) หลักการนิเทศโดยผู้บริหาร 2) หลักการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง , หลักการนิเทศแบบมนุษยนิยม 3) หลักการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ , หลักการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
[4]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

คือ 1) หลักการของประเทศไทย 4.0 2) ด้านเงื่อนไขของการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ไปสู่ความสำเร็จ , ด้านกระบวนการที่จะนำไปสู่ของประเทศไทย 4.0 3) ด้านเป้าหมายของประเทศไทย 4.0

2. รูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (5InC 4.0 Model) มี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการเข้าใจในความเป็นมนุษย์ หลักการเข้าถึงความเป็นมนุษย์ และหลักการพัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ 4.0 2) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ มุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีแนวคิดที่จะสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนทักษะการคิดในตัวครูให้มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นคนไทย 4.0 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ ขั้นที่ 1 สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ ขั้นที่ 2 สร้างแรงบันดาลใจ ขั้นที่ 3 เสริมสร้างความคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดเชิงสร้างสรรค์ ขั้นที่ 4 บูรณาการความคิดและการกระทำร่วมกันทุกภาคส่วน ขั้นที่ 5 เผยแพร่สู่ความเป็นสากล 4) ด้านเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบไปด้วย บทบาทของผู้นิเทศ บทบาทของผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นำองค์กรโดยผลการตรวจสอบ ยืนยันรูปแบบและคู่มือ พบว่า ความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบและความเป็นไปได้ของคู่มือรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและคู่มือ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบการนิเทศ , ประเทศไทย 4.0 , มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 , คนไทย 4.0 , ความคิดเชิงนวัตกรรม , ความคิดเชิงสร้างสรรค์

Abstract

This research aims to 1) study the desirable condition of the Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 for Supervisors of Provincial Education Office (1.1) study the conceptual framework of the supervisory model and the desirable supervision concept framework for strengthening Thailand 4.0 (1.2) study the desirable condition of the Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 for Supervisors of Provincial Education Office 2) create and develop the Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 for Supervisors of Provincial Education Office (2.1) to create and develop the Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 for Supervisors of Provincial Education Office (2.2) to create the desirable supervision model manual for strengthening Thailand 4.0 of the supervisors Under the Provincial Education Office 3) to evaluate the Desired Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 for Supervisors of Provincial Education Office (3.1) Evaluate of the Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 for Supervisors of Provincial Education Office (3.2) Evaluate of the manual Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand 4.0 for Supervisors of Provincial Education Office ,Using Mixed Methodology in Exploratory Sequential Design in the first step to confirm and apply the results to a wider range Collect data by focus group discussion process to examine the conceptual framework. Followed by the use of questionnaires and collecting data from a sample of 617 people, followed by Explanatory Sequential Design in step 2, using quantitative data analysis to create a draft form and verify by experts And expert-based seminars (Connoissuership) to help clarify the results more clearly Then is evaluated with step 3

The research found that

1. The conceptual framework of the educational supervision model includes concepts and principles consisting of 1) scientific supervision 2) human relations supervision 3) human resource supervision 4) humanistic supervision 5) clinical supervision 6) Professional development supervision 7) Supervision by administrators 8) Self-development supervision 9) Developmental supervision And the elements of the form include the principles of the form The important aspects of the style The method of operation of the form and the conditions for the success of the model Conceptual framework for strengthening Thailand 4.0, including the principles of Thailand 4.0, the goal of Thailand 4.0, the process that will lead to Thailand 4.0, and the performance of people in the Thailand 4.0 , The order of need for supervision The composition of the supervision model is 1) the operation method of the model 2)the condition of success of the model 3) the main characteristics of the model The principle of the form is 1)Principles of supervision by administrators 2)Self-development supervision principles, humanistic supervision principles 3)Human resource supervision principles, human relations supervision principles The concept of strengthening Thailand4.0 is 1)Principles of Thailand4.0 2) Conditions of driving Thailand4.0 To success, the process that will lead to Thailand4.0 3) Thailand Goal4.0

2. Desirable Supervision Model to Strengthen Thailand4.0 for Supervisors of Provincial Education Office (5InC 4.0 Model), there are 4 elements: 1) The principle of the model consists of the principle of humanity understanding, the principle of humanity appreaciated And the principle of humanity development to 4.0 2) important characteristics of the model Focus on creating good interactions in the operation. Supporting, promoting rather than guiding Democratic Giving priority to the right to freedom of thought and practice Inspire teachers to have a concept to create learners The perfect man of the century 21 Change attitudes in a good way willingly Supporting thinking skills in teachers, focus on creating learners to be people with ideas. A person with innovative thinking and creative thinking Driven by technological innovation and creativity Coordinate cooperation in all sectors Create learners to be Thai people with pride in being Thai. There is an international conceptual framework and lead Thailand to stability, prosperity and sustainability. 3) The method of operation of the model Step 1: Create creative interaction Step 2 : Inspire Step 3 Enhance innovative thinking. And creative thinking Step 4: Integrating ideas and actions together in all sectors Step 5: Publish to internationalization 4) the condition of success of the model consists of the role of the supervisor. Roles of supervisory recipients The role of those involved Corporate leaders by audit results Confirm the format and the manual, found that the suitability of the manual, model and possibility of the format guide The overall picture is at the highest level. 3. The results of the evaluation of the desired supervision model in enhancing Thailand 4.0 of the supervisors under the Provincial Education Office and the manual are at the highest level in all aspects.

Key words: Supervision model, Thailand 4.0, complete human 21st century, Innovative thinking, Creative thinking

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อนมากกว่าในอดีต ผลกระทบที่กำลังเกิดขึ้นจากการเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 หรือ Industry 4.0 ได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติทั้งด้านธุรกิจ การลงทุน และการใช้ชีวิต ดังนั้นการปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือกับ

ความท้าทายที่เกิดขึ้นจึงถือเป็นโจทย์ที่หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญเหมือนกัน การผลักดันนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เพื่อใช้เป็นโมเดลในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การแข่งขันด้วยฐานขององค์ความรู้การใช้นวัตกรรม สามารถกระจายโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้รับมือกับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงในระดับโลกได้คือทุนทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีความพร้อม เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนแปลงตาม นโยบาย“ประเทศไทย 4.0”หรือ“Thailand 4.0”ก็คงเปรียบได้กับเข็มทิศขนาดใหญ่ที่จะนำพาประเทศ ให้หลุดพ้นจาก 3 กับดักที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศทั้งกับดักรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560 : 2 – 3)

เมื่อพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่จะต้องบรรลุผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาโดย ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ 20 ปี ที่ว่าด้วย ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 ที่มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) โดยกำหนดไว้ว่าเศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและ จิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็น พลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 4 – 5) การพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยระบบการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ซึ่งแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่12 (พ.ศ.2560 – 2564) ได้กำหนดเป้าหมายหลักคือ คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ มีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน คนไทยได้รับโอกาสในเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ระบบบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนภายใต้วิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคมการมุ่งเน้นการประกันโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ และของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 50 – 51) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการสร้างรูปแบบการนิเทศของศึกษานิเทศก์ในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยหวังว่าผลการศึกษาจะนำไปสู่การดำเนินงานของศึกษานิเทศก์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

1.1 ศึกษากรอบแนวคิดของรูปแบบการนิเทศและกรอบแนวคิดการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0

1.2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

2.1เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

2.2 เพื่อสร้างคู่มือรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

3. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

3.1 ประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

3.2 ประเมินคู่มือรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

1.1 ศึกษากรอบแนวคิดของรูปแบบการนิเทศและการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการนิเทศการศึกษา, การขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และการจัดการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ กรอบแนวคิดของรูปแบบการนิเทศและการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0

1.2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศึกษานิเทศก์ในแต่ละสังกัด อันได้แก่ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน , สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา , สำนักงานส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย , กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน , สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศและการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการนิเทศการศึกษา , การขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และการจัดการศึกษา

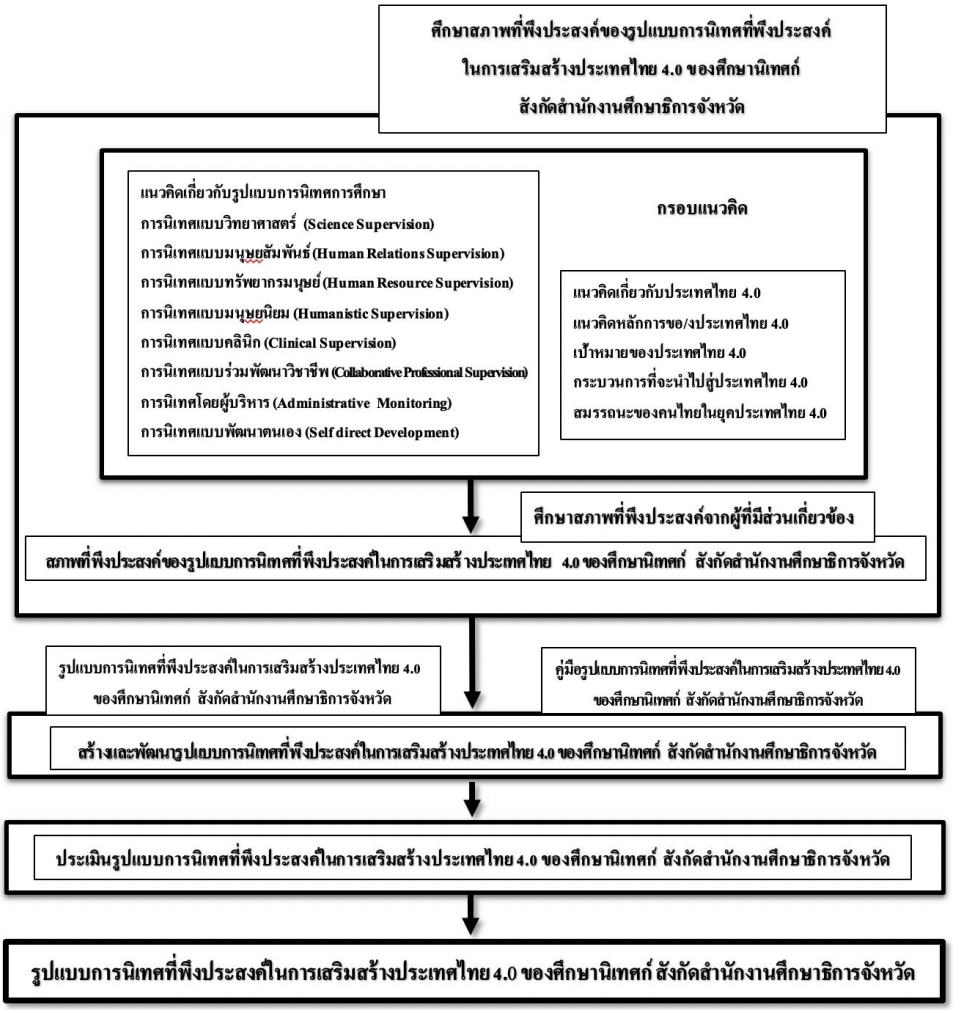
ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการนิเทศและการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการนิเทศการศึกษา , การขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และการจัดการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยในรูปแบบ Exploratory Sequential Design เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในช่วงแรกและตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันและสามารถนำผลไปใช้ต่อในวงกว้าง มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของรูปแบบการนิเทศและกรอบแนวคิดการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยในรูปแบบการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อหากรอบแนวคิดของการนิเทศที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์และกรอบแนวคิดการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยมีประเด็นเกี่ยวกับ

การนิเทศที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์และการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มแล้วนำเสนอเป็นความเรียง จากนั้นนำกลับไปให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อันได้แก่ ศึกษานิเทศก์, ผู้บริหาร, บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้วิจัยใช้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย ค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผู้วิจัยได้ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 617 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือนำจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ส่งถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 77 จังหวัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานแต่ละสังกัดในแต่ละจังหวัดให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนโดยใช้วิธี google form

ขั้นที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ใช้ระเบียบวิธีวิจัยในรูปแบบ Explanatory Sequential Design เป็นการวิจัยเชิงปริมาณตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อช่วยอธิบายผลให้มีความกระจ่างขึ้นและมีการดำเนินการวิจัยที่ต่อเนื่องจากขั้นที่ 2 ดังนี้

กำหนดร่างรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จากการศึกษากรอบแนวคิดของรูปแบบการนิเทศและกรอบแนวคิดการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) ของนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (2550 : 279) จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างรูปแบบตามกรอบแนวคิดรูปแบบการนิเทศการศึกษาและแนวคิดการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 จากค่าระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปหาค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดตามลำดับ ดำเนินการร่างรูปแบบจากนั้นนำร่างรูปแบบมาเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อแนะนำ

ตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด ,ศึกษานิเทศก์ , บริหารโรงเรียน , ครู และผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการศึกษา

ตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและยืนยันความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ใช้การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoissuership) คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และด้านการจัดการศึกษา

สร้างคู่มือรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยกำหนดรายละเอียดคู่มือ ประกอบด้วย คำชี้แจง ความเป็นมาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะ การนำรูปแบบไปใช้ หลักการของรูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ วิธีดำเนินการของรูปแบบ และ เงื่อนไข

ความสำเร็จของรูปแบบ บทบาทของผู้นิเทศ บทบาทของผู้รับการนิเทศ บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำร่างคู่มือมาเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อแนะนำ

ตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความเป็นไปได้ของคู่มือรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยัน ความเป็นไปได้ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นจึงแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

ตรวจสอบความเหมาะสมและยืนยันความเป็นไปได้ของคู่มือรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoissuership)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

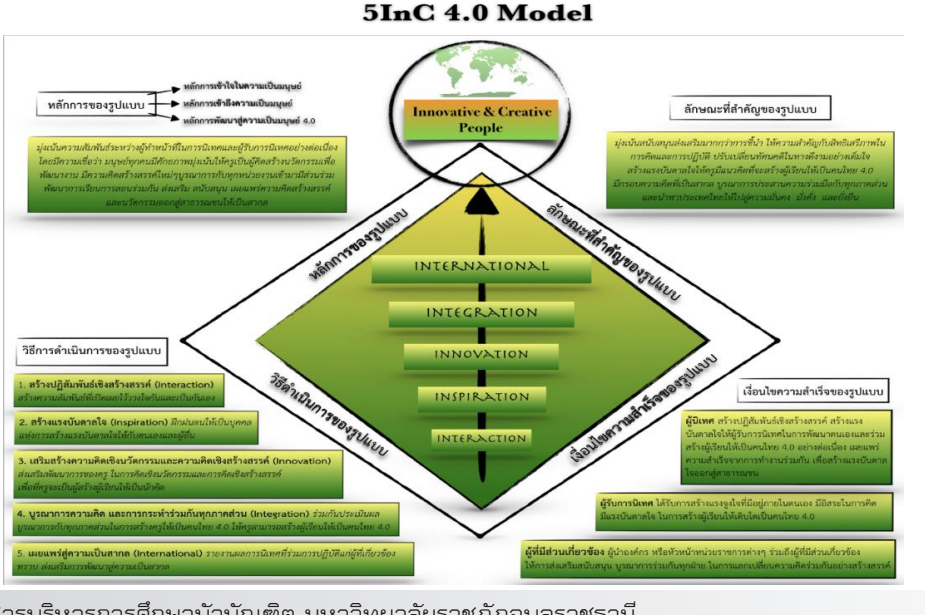
ขั้นที่ 9 ประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินคุณค่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และการนำไปใช้ของรูปแบบ วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 10 ประเมินคู่มือรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินคู่มือรูปแบบ ด้านคุณค่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และการนำไปใช้ วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยผลการศึกษากรอบแนวคิด และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ คือ 1) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 2) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 3) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ ด้านหลักการของรูปแบบ คือ 1) หลักการนิเทศโดยผู้บริหาร 2) หลักการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง และหลักการนิเทศแบบมนุษยนิยม 3) หลักการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ , หลักการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ ด้านแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 คือ 1) หลักการของประเทศไทย 4.0 2) ด้านเงื่อนไขของการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0ไปสู่ความสำเร็จ , ด้านกระบวนการที่จะนำไปสู่ของประเทศไทย 4.0 3) ด้านเป้าหมายของประเทศไทย 4.0

2. รูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีรายละเอียด ดังนี้



หลักการของรูปแบบ ประกอบไปด้วย หลักการเข้าใจในความเป็นมนุษย์ หลักการเข้าถึงความเป็นมนุษย์ และหลักการพัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ 4.0

ลักษณะสำคัญของรูปแบบ มุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีแนวคิดที่จะสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนทักษะการคิดในตัวครูให้มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 4) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

ด้านวิธีดำเนินการของรูปแบบ 1) สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ 2) สร้างแรงบันดาลใจ 3) เสริมสร้างความคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดเชิงสร้างสรรค์ 4) บูรณาการความคิดและการกระทำร่วมกันทุกภาคส่วน 5) เผยแพร่ สู่ความเป็นสากล

ด้านเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ประกอบไปด้วย 1) บทบาทของผู้นิเทศ 2) บทบาทของผู้รับการนิเทศ 3) บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นำองค์กร

ผลการตรวจสอบ ยืนยันรูปแบบและคู่มือ พบว่า ความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบและความเป็นไปได้ของคู่มือรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและคู่มือ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน

การอภิปรายผล

รูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (5InC 4.0 Model) อภิปรายผลได้ดังนี้

หลักการของรูปแบบ ประกอบไปด้วย หลักการเข้าใจในความเป็นมนุษย์ หลักการเข้าถึงความเป็นมนุษย์ และ หลักการพัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ 4.0 ซึ่งรูปแบบนี้มีความสอดคล้องหลักการนิเทศการศึกษาดังที่มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึง เช่น วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2556 : 9) ได้กล่าวไว้ว่าการนิเทศการศึกษาว่ามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครู ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามมุ่งหมายของการศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระย้า คงขาว (2558 : 138 – 161) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า หลักการนิเทศการศึกษาต้องใช้ความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม มีการติดตามอย่างต่อเนื่องและสร้างขวัญกำลังใจอย่างหลากหลายและเหมาะสม โดยใช้ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ลักษณะสำคัญของรูปแบบ มุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน สนับสนุนส่งเสริมมากกว่าการชี้นำ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีแนวคิดที่จะสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนทักษะการคิดในตัวครูให้มุ่งเน้นการสร้างผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ 3) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 4) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของเกษม เป้าศรีวงษ์ (2557 : 53 – 74) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีองค์ประกอบ 8 ส่วน คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการนิเทศ 2) หลักการของรูปแบบการนิเทศ 3) ลักษณะสำคัญของรูปแบบการนิเทศ 4) วัตถุประสงค์ 5) โครงสร้างเนื้อหา 6) กระบวนการนิเทศ 7) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศ และ 8) เป้าหมายและสภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมายโดยที่รูปแบบการนิเทศจากการศึกษา มีลักษณะสำคัญ 4 ขั้นตอน คือการวางแผน การอบรม การโค้ช และการสะท้อนผล และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อดุลย์ วงค์ก้อม (2552 : 221 – 232) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาผลการศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) ดำเนินการนิเทศ 3) สื่อและเทคโนโลยี 4) ประเมินผล 5) การมีส่วนร่วม และ 6) ปรับปรุงและพัฒนา

ด้านวิธีดำเนินการของรูปแบบ 1. สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ 2. สร้างแรงบันดาลใจ 3. เสริมสร้างความคิดเชิงนวัตกรรมและความคิดเชิงสร้างสรรค์ 4. บูรณาการความคิด และการกระทำร่วมกันทุกภาคส่วน 5. เผยแพร่สู่ความเป็นสากล สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาโมเดล Thailand 4.0 ในการพัฒนาให้คนไทยเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของระย้า คงขาว (2558 : 138 – 161) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบในการสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรูปแบบการนิเทศ มีกระบวนการ 5 ขั้น ประกอบด้วยขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก ขั้นที่ 2 ร่วมรวมพลังค้นหา ขั้นที่ 3 ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ขั้นที่ 4 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา ขั้นที่ 5 ร่วมเผยแพร่สู่มวลชน

ด้านเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ บทบาทของผู้นิเทศ ในการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์มีความรู้และได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี บทบาทของผู้รับการนิเทศที่จะต้องมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและร่วมสร้างผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นคนไทย 4.0 ที่มีความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative People) และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์(Creative People) และบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้นำองค์กร ให้มีการส่งเสริมสนับสนุน บูรณาการร่วมกันทุกฝ่ายสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนา Thailand 4.0 ซึ่งต้องเริ่มต้นที่คนไทยทุกคน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต พัฒนาคนให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ด้านเป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และผลการประเมินคู่มือร อยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ระย้า คงขาว (2558 : 138 – 161) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำงานวิจัยนี้ไปใช้

1) การนำรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดไปใช้ ต้องคำนึงถึง 3 หลักการ อันได้แก่ การเข้าใจในความเป็นมนุษย์ การเข้าถึงความเป็นมนุษย์ การพัฒนาสู่ความเป็นมนุษย์ 4.0 ซึ่งผู้นิเทศต้องเข้าใจในความแตกต่างกันของผู้รับนิเทศ และต้องเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ทุกคนที่สามารถพัฒนาได้อย่างไร้ขีดจำกัด หากเขามีแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้นิเทศต้องมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจเป็นหลักสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้คิด แสดงความคิดเห็น และมีเสรีภาพในการปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การสร้างผู้เรียนให้เป็นคนไทย 4.0

2) รูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สร้างขึ้นในครั้งนี้เป็นแนวทางที่เป็นกลางๆไม่ได้มีข้อมูลการพัฒนาที่ลึกในแต่ละจังหวัด หากมีการนำไปใช้ในแต่ละจังหวัดควรมีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนของแต่ละจังหวัดจะส่งผลดีต่อรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีความเหมาะสมตามบริบทของจังหวัดนั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสร้างรูปแบบการนิเทศที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในลักษณะที่มีความจำเพาะเจาะจงไปในแต่ละจังหวัด หรือในระดับอำเภอ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะความกรุณาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุวดี อุปปินใจ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ประภาส ณ พิกุล และอาจารย์ ดร.พูนชัย ยาวิราช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กราบขอบพระคุณ ศ.ดร.ธีระ รุญเจริญ , ศ.ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, ผ.ศ.ดร.สุกานดา ตปนียางกูร, ร.ศ.ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิชาการนิเทศการศึกษาและสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการศึกษาและการวิจัย จนทำให้สำเร็จการศึกษาด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ร.ศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์, ร.ศ.ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงรายและศึกษานิเทศก์ทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการทดลองเครื่องมือวิจัย และกราบขอบพระคุณศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย, ตรวจสอบกรอบแนวคิด , ยืนยันตรวจสอบร่างรูปแบบ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบร่างรูปแบบจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำต่างๆจนได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ กราบขอบพระคุณบิดามารดา พี่น้อง และกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณนางวิไลลักษณ์ วชิรสกุลโชค , นายเอกชัย อ้ายม่าน กัลยาณมิตรร่วมรุ่นปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจในการเรียนและในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

เกษม เป้าศรีวงษ์. **การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.** วิทยานิพนธ์ปรัญชาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2557.

ระย้า คงขาว. **การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2558.

สุวิมล ว่องวาณิชย์. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. **ฝ่ากับดักประเทศ สู่ทางออกของการพัฒนาที่ยั่งยืน.** วารสารไทยคู่ฟ้า, 2560 : 33, 2 – 3.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564).** กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2559.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. **หลักการนิเทศการสอน.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.

อดุลย์ วงค์ก้อม. **รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The model of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission

สุภาวิตา บุตรกฤตติกุล [1]
นันทิยา น้อยจันทร์ [2]
สาธร ทรัพย์รวงทอง [3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3. ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 15 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 870 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบฯ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ ร่างรูปแบบฯ และเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบฯ เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การจัดการทรัพยากร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การติดตาม และประเมินผล 7) เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

---

[1]หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
[3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

3. ผลการประเมินโดยรวมรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารสถานศึกษา, องค์กรคุณภาพ

Abstract

This research aimed to 1. Analyze the factors of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission. 2. Develop the model of school administration to quality organization of secondary schools under the office of basic education commission and 3. Evaluate the model of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission. This research used mixed method and conducted in three stages: stage 1 was to analyze the factors of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission by studying related documents, interviewing 15 experts and collecting data from a sample group of 870 people. The instruments were recording documents, analyzing results, an interview form and a questionnaire. The statistics used were content analysis, frequency, percentages, mean, standard deviation and Exploratory Factor Analysis: EFA, stage 2 was to develop the model by way of holding a connoisseurship of 9 experts. The instruments employed a draft of the model of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission and connoisseurship documents. The statistic was content analysis, and stage 3 was to evaluate the model by collecting the data from 9 administrators. The instruments used by evaluating the model. The statistics were frequency, percentages, mean and standard deviation.

The findings were as follows;

1. The factor analyzing of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission resulted in 7 factors as 1) Leadership 2) Strategic Plan 3) Resource Management 4) Knowledge Sharing 5) Information Technology 6) Monitoring and Evaluation and 7) Parent Network and Community.

2. The model of school administration to the quality organization of secondary schools Under the office of basic education commission according to expert's opinion in the interview has the overall of accuracy, propriety, feasibility and utility.

3. The evaluation of the model of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission was found that; the overall of the

model of school administration to the quality organization of secondary schools under the office of basic education commission in the aspects of accuracy, propriety and utility were at the highest level, and feasibility was at the high level.

Keyword: model, administration, quality organization

บทนำ

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาต้องตระหนักในภารกิจหลักโดยมุ่งกำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการสู่ความสำเร็จ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมดำเนินงานต้องคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะถูกกำหนดโดยมาตรฐานการศึกษา ซึ่งประเด็นและรายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขึ้นอยู่กับต้นสังกัดในการกำหนดมาตรฐาน ที่ใช้สำหรับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในขณะที่การประเมินคุณภาพภายนอกถูกกำหนดโดยสำนักรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกในการจัดการศึกษาว่ามีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยให้ถือว่าการประกันภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นั่นหมายถึง การนำไปสู่โรงเรียนคุณภาพซึ่งเป็นกลไกในการพัฒนาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเกิดความเสมอภาคในการบริการทางการศึกษาให้เท่าเทียมและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2556: 14)

จากภารกิจของสถานศึกษานั้นชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีความสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานที่ศึกษาที่วางไว้ ได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญโดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารของโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงความมีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของสถานศึกษาซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำไปสู่ความการมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดกระแสสำคัญๆที่เข้าสู่ความเป็นสากลรวมทั้งการจัดการศึกษา ขณะเดียวกันก็อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ หลายประการ เช่น ความสับสนในข้อสนเทศ ข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งการรับกระแสวัฒนธรรมโดยขาดการยั้งคิดจนกระทั่งวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีงาม เอกลักษณ์ไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่นในขณะที่โลกต้องการคุณภาพที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่างไปจากเดิม ดังนั้นระบบการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพที่ยั่งยืนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ วันย่อมทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยบุคคลในหน่วยงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “บุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร” เพราะบุคคลเป็นผู้ดำเนินการกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบกับความสำเร็จอย่างดียิ่งได้ยึดหลักในการปฏิบัติงานให้การบริหารงานแบบ Cherdsak Style ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความมุ่งมั่นขยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดใหม่ แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ มีภาวะผู้นำ

สูง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักบริหารพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะในการบริหารบุคลากร มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง สามารถเก็บความรู้สึกต่างๆ ได้ สุขุม รอบคอบ นุ่มนวล มีความอดทนต่อความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องหรือขัดต่อกฎระเบียบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียนและครอบครัว มีนิสัยรักการอ่าน ความจริงใจ ยึดอุดมการณ์ในการทำงานให้ความจริงใจแก่ผู้ร่วมงาน ทุกคนด้วยความเสมอภาค จริงใจในการบริหารงานในสถานศึกษานั้นได้บริหารแบบทุกคนมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจัดทำภารกิจให้ชัดเจน ครอบคลุมงานทั้งหมดและมีการกำหนดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกัน จัดโครงสร้างบริหารที่เป็นนิติบุคคล มีการบริบทที่มีสายบังคับบัญชา และการประสานคน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาตามกฎหมายเพื่อให้งานสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถจัดระบบงานและหัวหน้างานต้องใช้ความรู้ความสามารถในการจัดงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ร่วมงานหลักสำคัญที่บริหารงานจนประสบความสำเร็จโดยยึดหลักของพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่พระราชทานแก่ ข้าราชการทุกหมู่เหล่านำมาเป็นข้อคิดให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทุกฝ่ายเป็นประจำทุกเดือน นำหลักธรรมะมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้แก่ ฉันทะ ความพึงพอใจ โดยให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างที่ตนเองชอบ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะมีความเพียรพยายามในการทำงาน ทำงานด้วยความคิดก่อนทำ การทำงานด้วยความไตร่ตรอง มีความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์การที่จะนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีเทคนิควิธีและหลักการบริหารต่างๆ ในการนำมาใช้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยยึดประชาธิปไตย การสร้างทีมงาน เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT การบริหารแบบ TQM การบริหารระบบคุณภาพ ISO 9002 จนสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารโดยใช้แนวคิดองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ต้องเป็นสถานศึกษาที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ยึดระบบบังคับบัญชาที่เข้มข้นจนเกินไป และที่สำคัญคือการกระตุ้นให้คนในสถานศึกษารักษาระดับของความเป็นสถานศึกษาสมรรถนะสูงได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยที่จะสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้ คือ การสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในสถานศึกษา เช่น การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นต้น การปฏิรูประบบราชการนั้นเป้าหมายสำคัญ คือ การมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางซึ่งจำต้องมีการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ ทั้งในแง่ของวิธีการคิดตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และวิธีการทำงานที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ มีการทำงานเป็นเชิงรุกแบบบูรณาการ มีความคล่องตัว รวดเร็ว มีขีดสมรรถนะและสร้างผลงานสูง (High performance) มีความโปร่งใสตรวจสอบได้สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2559: 1 – 2)

ดังนั้น รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในสภาวะการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการและการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มวิชาการ และครูผู้สอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 48,114 คน โรงเรียนในโครงการห้องเรียนอัจฉริยะ จำนวน 9,695 คน โรงเรียนรางวัลพระราชทานประจำปี 2558 จำนวน 2,660 คน และโรงเรียนดีประจำอำเภอ จำนวน 8,925 คน รวมทั้งหมด 69,394 คน

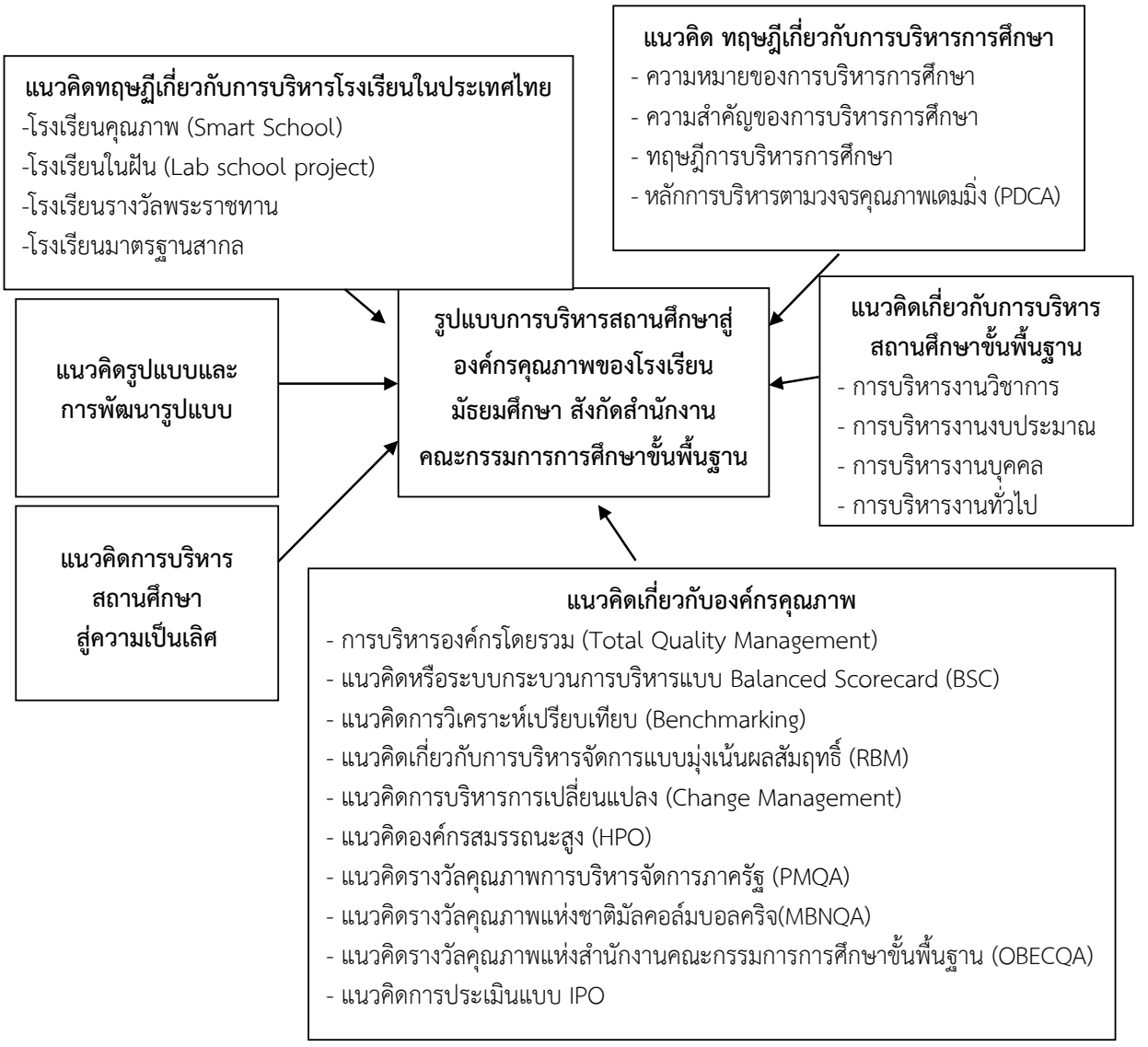
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มวิชาการ และครูผู้สอนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนอัจฉริยะ โรงเรียนรางวัลพระราชทาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Krejcie and Morgan. 1970: 608) จำนวน 69,394 คน ได้ขนาดตัวอย่าง 382 คน แต่เนื่องจากการกำหนดขนาดของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor analysis) ใช้เกณฑ์ของ Hair คือ อย่างน้อยที่สุดต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 เท่าของตัวแปร แต่ที่เหมาะสมควรใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 เท่าของตัวแปร และไม่ควรน้อยกว่า 400 ตัวอย่าง (Hair., 1995: 373) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 870 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์, แบบสอบถาม, แบบตรวจสอบรูปแบบฯ และแบบประเมินรูปแบบฯ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5

คน ได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จำนวน 94 ข้อ สำหรับค่าความเที่ยง (Reliability) ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มวิชาการ และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและการประเมินรูปแบบโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาปัจจัยองค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. สร้าง (ร่าง) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้แล้วตรวจสอบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

3. ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบประเมินรูปแบบฯ แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาสรุปเป็นผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การจัดการทรัพยากร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การติดตาม และประเมินผล 7) เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง, มีความเหมาะสม, มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ โดยรูปแบบฯ ประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ได้แก่ แนวคิดพื้นฐานของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การจัดการทรัพยากร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การติดตาม และประเมินผล 7) เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน โดยการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA และส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การจัดการทรัพยากร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การติดตาม และประเมินผล 7) เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากว่า สถานศึกษาบางแห่งยังมีการดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มากนัก เช่น การส่งครูแกนนำเข้ารับการอบรมครูและบุคลากรศึกษาเอกสารประกอบหลักสูตร จัดอบรมสัมมนาและฝึกปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร ส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสอนเทียบเคียงมาตรฐาน แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตร และขอความร่วมมือในการบริหารและจัดการหลักสูตร ปรับปรุงห้องปฏิบัติการ จัดหาสื่อเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ พัฒนาระบบการสื่อสาร สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนา และประสานงานสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงาน องค์กรสถานประกอบการในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดทำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยคำนึงให้สอดคล้องกับโรงเรียนคุณภาพ การบริหารงานบุคคลอย่างมีอิสระและคล่องตัว ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ สร้างความรู้สึกความผูกพันให้บุคลากรตระหนักถึงการประกอบวิชาชีพครูที่มีเกียรติ สร้างนักเรียนที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาโรงเรียนและสังคม สร้างขวัญ และกำลังใจโดยการยกย่องชมเชย ส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในวิชาชีพครูให้มีความรู้ มีทักษะใหม่ๆ กำหนดอัตรากำลังที่คำนึงถึงความคล่องตัวในการทำงาน การมีอิสระในการสรรหาครูและบุคคลที่เหมาะสมโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล จัดคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมพิจารณาในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนาครูและบุลากรให้เป็นมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline) ส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร จัดจ้างครูที่มีความรู้ตรงสาขาวิชาที่สอนเพียงพอ กำหนดรูปแบบของความร่วมมือที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ วางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้ชัดเจนทุกระดับ อย่างเหมาะสม จัดทำแผน เตรียมความพร้อมในการพัฒนาการดำเนินงานสู่โรงเรียนคุณภาพ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์โรงเรียนคุณภาพ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ใช้ผลการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากล สร้างเครื่องมือการวัดให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2557: 2-4) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในฝัน ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนให้เกิดความก้าวหน้าและเห็นภาพความสำเร็จของปฏิรูปการศึกษาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิต มีความเป็นไทย และมั่นใจในตนเอง และการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทั้งในด้านการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศ จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนในฝัน ซึ่งในแต่ละปีจะมีการจัดประชุมวิชาการ เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำเสนอผลงานนวัตกรรม ที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ วิเศษเสนา (2554) พบว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากลด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบสนับสนุนองค์ประกอบหลักได้แก่

การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์กรมาตรฐานสากลคือระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง, มีความเหมาะสม, มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ โดยรูปแบบฯ ประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ได้แก่ แนวคิดพื้นฐานของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การจัดการทรัพยากร 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การติดตาม และประเมินผล 7) เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน โดยการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA และส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ในการสร้างรูปแบบในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนคุณภาพ โครงการโรงเรียนในฝัน (โรงเรียนดีประจำอำเภอ) โรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาซึ่งนำผลจากผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้ในการ วิเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงาน และสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานและประสบกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงาน ปรึกษาคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำองค์ประกอบที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คณาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการร่างรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่สามารถช่วยให้เกิดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976: 192) ได้เสนอแนวความคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ การประเมินผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นมีความเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง รูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัตร นาคะเวช (2553) พบว่า การตรวจสอบคุณลักษณะของรูปแบบด้วยข้อมูลเชิง ปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝันทั้งในด้านความมีประโยชน์ความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาระวี ศุขโรจน์ และคณะ (2556) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชนา ภาษิต (2556) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้กรอบโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานคร (SMART School) ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศตรัตน์ ทิพย์ผ่อง (2557) ซึ่งพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการและกลไกการบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่าเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับสาขาวิชา คหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ห้าวหาญ, ธัชชัย จิตรนันท์ และวีรพล สารบรรณ (2559) ซึ่งผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาพัฒนารูปแบบ พร้อมทั้งปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนี้เป็นแบบจำลองโครงสร้างที่สร้างขึ้น เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการดำเนินงานจริงในยุคปัจจุบัน ซึ่งรูปแบบที่ได้นั้นสามารถพัฒนาเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจง่ายขึ้น และกระชับถูกต้อง สามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ช่วยให้ตนเอง และคนอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้น จึงต้องผ่านการประเมินคุณภาพของรูปแบบในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976: 192) ได้เสนอแนวความคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ การประเมินผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์แลวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นมีความเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์แลความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญจรัศม์ แซ่ตัง (2553) ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบความเหมาะสมความเป็นไปได้ความถูกต้องและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาระวี ศุขโรจน์ และคณะ (2556) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจนารถ อมรประสิทธิ์ และคณะ (2558) พบว่า แนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศโดยรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศขอโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ตลอดจนมีการให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จัดลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ปรับให้สอดคล้องกับ

นโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 การนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบฯ จากคู่มือการใช้รูปแบบฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในทุกประเด็นเนื้อหาก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาหรือนำรูปแบบที่ได้นี้ไปทดลองใช้ในส่วนของภูมิภาคอื่นๆ ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค เพื่อให้สถานศึกษามีการประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้ในทุกภูมิภาค เพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่อง จุดเด่นของรูปแบบฯ และจะได้จะได้มีข้อมูลสารสนเทศต่อการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงสำรวจโดยนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อให้มีการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบที่เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ แนะนำ ติดตาม ดูแลการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้การดำเนินการวิจัยประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือและได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอบคุณกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ได้ให้ความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณบรรณาธิการและคณะกรรมการวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิตที่ให้ความอนุเคราะห์การเผยแพร่งานวิจัยไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

ชูเกียรติ วิเศษเสนา. **รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล.** รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.), สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2554.

นิวัตร นาคะเวช. **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 2553.

เบญจนารถ อมรประสิทธิ์ และคณะ. รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,** 17 (3): 1 – 9, 2558.

ปัญจรัศม์ แซ่ตัง. รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26. **วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** (ฉบับพิเศษ): 508 – 520,

2553.
ภาระวี ศุขโรจน์ และคณะ. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,** 15 (4): 76 – 84, 2556.
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. **การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ.** รายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556.
ศตรัตน์ ทิพย์ผ่อง. รูปแบบการบริหารจัดการและกลไกการบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทาง การบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์. **สุทธิปริทัศน์.** 28(86): 256-273, 2557.
สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. **แนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกผลงานนวัตกรรมโรงเรียนในฝัน สำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ปี 2557**. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2557.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2559.
สุริยา ห้าวหาญ, ธัชชัย จิตรนันท์ และวีรพล สารบรรณ. รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 10(4): 133-151, 2559.
อัญชนา ภาษิต. (2556). รูปแบบการบริหารภายใต้กรอบโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานคร (SMART School) โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 248 – 258, 2558.
Eisner, E. Educational Connoisseurship and Criticism: Their form and Functions in Educational Evaluation, **Journal of Aesthetic Evaluation or Education.** 10(4): 135 - 150, 1976.
Hair, J. F. **Multivariate Data Analysis**.5th Ed. New Jersey: Prentice, 1995.
Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. Determining Sample Size for Research Activities. **Educationaland Psychological Measurement.** 30(3): 608, 1970.

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

A learning management styles for Thai reading skills for grade6 students under the local government organization in the area Of 5 southern border provinces

มาเรียม ลูกสะเดา[1]
ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์[2]
วันชัย ธรรมสัจการ[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 3 โรง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลาหัวยาง) อำเภอเมืองสงขลา โรงเรียนเทศบาล 1 (เอ็งเสียงสามัคคี) อำเภอหาดใหญ่และโรงเรียนเทศบาล 1 บ้านสะเดา อำเภอสะเดา การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ระยะที่ 2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษาพบว่า

1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ารูปแบบที่ เหมาะสมคือรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบโครงสร้างความรู้ (graphic organizer) โดยประกอบด้วย 3 ขั้น ตอนหลัก 6 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ขั้นนำ (introduction) ประกอบด้วยหนึ่งขั้นตอนย่อยคือ ขั้นการกระตุ้น ความสนใจ (mediation) 2) ขั้นกิจกรรม (activities) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 4.1) ขั้นกระทำ (act) เพื่อสร้างความเข้าใจและค้นหาข้อความที่สำคัญของเนื้อหา 2.1) ขั้นแหล่งการเรียนรู้ (resources) เป็นขั้นค้นคว้าด้วยตนเอง 2.3) ขั้นฝึกทักษะ (institute) เป็นขั้นฝึกการคิด วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล โดยการปฏิบัติ จริง 2.4) ขั้นการวิเคราะห์ (analysis) เป็นขั้นฝึกให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ตรวจสอบความรู้ตนเองว่ามี ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด 3) ขั้นสรุป (summary) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยเพียงขั้นตอนเดียวคือขั้นสรุป แผนผังความคิด (mind mapping) เพื่อให้นักเรียนสรุปองค์ความรู้อย่างเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการอ่าน ผลการทดลองใช้พบว่าผู้ปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบโครงสร้างความรู้ เนื่องจากมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน และเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน และผลการทดสอบพบว่าหลังเรียนมีความสามารถในการ

---

[1]นักศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3]อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

อ่านทักษะการอ่านภาษาไทยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

คำสำคัญ : การวิจัยและพัฒนารูปแบบ, การจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย

Abstract

The purpose of this research were to create a model and evaluate the use of Thai language reading skills management model for grade 6 students under the local government organization in the 5 southern border provinces. The sample group used in this research were the 3 municipal schools under the local government organization in the area of Songkhla Province. Namely municipal school 3 (Wat Sala Hua Yang), in Mueang Songkhla district. Municipal school 1 (Eng Siang Samakkhi) in Hat Yai district and municipal school 1, (Ban Sadao) Sadao district. The research is divided into 2 phases: Phase 1, studying basic information about the Thai language learning management skills model for grade 6 students under the local administrative organization in the area of the 5 southern border provinces. Phase 2, evaluation of the use of Thai language learning management skills for grade 6 students under the local government organization in the 5 southern border provinces

The results of the study were as follows:

1) Thai language reading skill management model for grade 6 students under the local government organization in the 5 southern border provinces. There are 7 components, which consist of principles, objectives, learning content, learning management, media and learning resources, measurement and evaluation and review teaching and 2) the results of using Thai language reading skills for students grade 6 under the local administrative organization in the area of 5 southern border provinces. It was found that the students of municipal school 3 (Wat Sala Hua Yang), municipal school 1 (Eng Siang Samakkhi) and municipal school 1 (Ban Sadao) studied with the Thai language reading skills for grade 6 students under the local government organization in the 5 southern border provinces after studying, the ability to read Thai reading skills was higher than before learning at the statistical significance level of .01

Keywords: research and development of patterns, learning management Thai reading skills

บทนำ

ปัญหาของระบบการศึกษาไทยที่สำคัญได้แก่ การบริหารและการจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ แล้วประเทศไทยมีการใช้งบประมาณด้านการศึกษาค่อนข้างสูงแต่ได้ผลสัมฤทธิ์และศักยภาพต่ำกว่าซึ่งการศึกษาของไทย ยังมีสารพัดปัญหามากมาย จนต้องเกิดการปฏิรูป

การศึกษาในรอบแรก และตามมาด้วยการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเนื่องจากยังมีเด็กไทยทั้งที่อยู่ในระบบการศึกษาหรืออยู่นอกระบบการศึกษา “อธิบายถึงเหตุผลที่เด็กไทยอ่านออกเขียนได้ลดลง สาเหตุหลักคือรูปแบบการเรียนการสอน โดยเฉพาะวิชาภาษาไทย เนื่องจากถอยหลัง ไปก่อนหน้านี้ ประมาณ 10 ปี กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนวิชาภาษาไทย ในช่วงระดับประถมศึกษา จากการสอนแบบแจกลูกสะกดคำมาเป็นการสอนแบบอ่านเป็นคำๆ แทน”และนักเรียนระดับชั้น ป.6 สำรวจครั้งที่ 1 พบว่า มีนักเรียนที่อ่านไม่คล่องคิดเป็นร้อยละ 2.6 และเขียนไม่คล่อง คิดเป็นร้อยละ 7.0 ครั้งที่ 2 เหลือเด็กที่คิดเป็นร้อยละ 1.4 และเขียนไม่คล่องร้อยละ 4.7 และนักเรียนระดับชั้น ป.6 สำรวจครั้งที่ 1 พบว่า มีนักเรียนที่อ่านไม่คล่องคิดเป็นร้อยละ 2.6 และเขียนไม่คล่อง คิดเป็นร้อยละ 7.0 ครั้งที่ 2 เหลือเด็กที่อ่านไม่คล่องคิดเป็นร้อยละ 1.4 และเขียนไม่คล่องร้อยละ 4 (กมล รอดคล้าย, 2560) ในปัจจุบันสภาพการอ่านหนังสือของคนไทยและนักเรียนนักศึกษาโดยทั่วไปนั้นคนไทยอ่านหนังสืออกมีจำนวนมากพอสมควร แต่คนที่ใฝ่ใจในการอ่านอย่างถูกต้องและเพิ่มพูนสติปัญญา ความรู้ และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ดียิ่งขึ้นนั้นมีจำนวนจำกัด ความบกพร่องของคนไทยมีอยู่อย่างหนึ่ง คือ ยังอ่านหนังสือน้อย และขาดนิสัยรักการอ่านอย่างแท้จริง ยังขาดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง ความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน หลังจากผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากครูผู้สอนนำสู่กิจกรรมการสอน การอ่านเป็นพฤติกรรมการรับสารจากผู้เสนอความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและงานสร้างสรรค์ ตีพิมพ์ในหนังสือและสิ่งพิมพ์อื่น ๆ มาก ความสามารถในการอ่านจึงสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในสังคมปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า องค์การระดับนานาชาติ จะใช้ความสามารถในการรู้หนังสือของประชากรประเทศต่าง ๆ เป็นดัชนีวัดระดับการพัฒนาของประเทศนั้น การอ่านเป็นจะเป็นกุญแจดอกสำคัญที่ผู้เรียนจะไขไปสู่ประตูการเรียนรู้ได้ (บันลือ พฤกษะวัน, 2557 : 9)

ในส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จาก ผลการทดสอบระดับชาติ พบว่า อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทางด้านทักษะการอ่านภาษาไทยเป็นคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นต้องเร่งพัฒนาให้กับเด็กไทยอย่างจริงจังรวมทั้งจากการรายงานนักเรียนอ่านไม่ออกของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีนักเรียนเป็นจำนวนมากที่ไม่สามารถอ่านเขียนได้และมีแนวโน้มจะมากขึ้นในแต่ละปี ในขณะที่การอ่านเป็นสิ่งที่สำคัญนำไปสู่ การเขียนและการคิดคำนวณผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียนที่ไม่สามารถอ่านจับใจความจากเนื้อหากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยหรือเนื้อหานอกเหนือไปจากบทเรียน จะส่งผลต่อการเพิ่มทักษะความสามารถในการอ่านภาษาไทยอันเป็นพื้นฐานในทักษะการเขียนการคิดคำนวณต่อไปทั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหวังให้นักเรียนที่มีความรู้ด้านการอ่านสามารถพัฒนาด้านทักษะการอ่านภาษาไทย ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นเป้าหมายหลักเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุถึงขีดความสามารถสูงสุด ตามศักยภาพของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อไปในระยะต่อไป

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาแม้จะมีการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะในการอ่านของนักเรียนในพื้นที่ชายแดนที่หลากหลายรูปแบบ แต่จากผลการทดสอบทักษะการอ่านของผู้เรียนยังคงไม่ดีขึ้นอย่างที่ควรจะเป็น ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาสร้างเป็นความคิดระดับสูงและช่วยการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในเรื่องการเข้าถึงข้อมูล เข้าใจกระบวนการความจำที่คงทน จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งคาดหวังว่าผลจากการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างให้นักเรียนมีทักษะการอ่านภาษาไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทังหมด 83 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนเทศบาลขนาดใหญ่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 21 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 3 โรง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลาหัวยาง) อำเภอเมืองสงขลา โรงเรียนเทศบาล 1 (เอ็งเสียงสามัคคี) อำเภอหาดใหญ่และโรงเรียนเทศบาล 1 บ้านสะเดา อำเภอสะเดา ด้วยวิธีเฉพาะการเจาะจง จากคุณสมบัติเป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีความพร้อมและศักยภาพของผู้ปฏิบัติการสอนภาษาไทย ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสอน อีกทั้งโรงเรียนเทศบาลขนาดใหญ่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีบริบทสภาพแวดล้อมตลอดจนนักเรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือมีองค์ความรู้ที่ใกล้เคียงกัน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสาระการเรียนรู้แกนกลาง ได้แก่ สาระที่ 1 การอ่านประกอบไปด้วย มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต และมีนิสัยรักการอ่าน และตัวชี้วัด ได้แก่ อ่านออกเสียงบทร้อยแก้วและบทร้อยกรองได้ถูกต้อง อธิบายความหมายของคำ ประโยคและข้อความที่เป็นโวหาร อ่านเรื่องสั้น ๆ อย่างหลากหลายโดยจับเวลาแล้วถามเกี่ยวกับเรื่องที่อ่านเวลา แยกข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นจาก เรื่องที่อ่าน อธิบายการนำความรู้และความคิดจากเรื่องที่อ่านไปตัดสินใจแก้ปัญหาใน การดำเนินชีวิต อ่านงานเขียนเชิงอธิบาย คำสั่ง ข้อแนะนำ และปฏิบัติตาม อธิบายความหมาย ของข้อมูลจากการอ่านแผนผัง แผนที่ แผนภูมิ และกราฟ อ่านหนังสือตามความสนใจ และอธิบายคุณค่าที่ได้รับและมีมารยาทในการอ่าน โดยจัดหน่วยการเรียนรู้จำนวน 2 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง จากแม่น้ำโขงสู่แม่น้ำไนล์ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 รักคนรักวรรณคดี จำนวน 10 ชั่วโมง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รหัสวิชา ท 16101 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ใช้เวลาเรียน 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ ระยะเวลา 4 สัปดาห์ รวม 20 ชั่วโมง

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการอ่านภาษาไทย ซึ่งมีองคประกอบในการอ่านจับใจความคือ ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะในการคิดและเหตุผล และทักษะการนำไปใช้

แนวคิดของการวิจัย

สภาพปัจจุบันปัญหาและข้อมูลพื้นฐาน ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการเรียนรู้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย

แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐาน

1.ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom

2. ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล

3. ทฤษฎีพหุปัญญา

4. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์

5. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์

การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ

1.ไทเลอร์ (Tyler)

2.คิบเลอร์ (Kibler) เยอร์ลาซและอีลี (Gerlach and Ely)

3.ไรเซอร์และดิค (Reiser and Dick)

4.ทิศนา แขมมณี

5.พิมพันธ์ เดชะคุปต์

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ

ขั้นที่ 1 สร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ การหารูปแบบโดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการเรียนรู้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทยเพื่อสร้างแนวการสัมภาษณ์ คัดเลือกครูที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ได้แก่ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูที่ได้รับรางวัลระดับต่าง ๆ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพื่อหารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ที่มีประสิทธิภาพ วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและประมวลผลข้อมูลจากขั้นที่ 1 และ 2 เพื่อนำมายกร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ ให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ประเมินหาคุณภาพของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก (Indepth Interview) ปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการ

ขั้นที่ 1 เตรียม เตรียมผู้ปฏิบัติการสอนและผู้เรียนเพื่อจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ ได้แก่ ครูผู้สอนและนักเรียน สร้างความเข้าใจและชี้แจงแก่ผู้ปฏิบัติการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ขั้นที่ 2 ทดลองใช้ ทดลองการใช้รูปแบบการจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ โดยผู้ปฏิบัติการสอนศึกษาคู่มือที่ผู้วิจัยสร้างรูปแบบขึ้นมา ประเมินผลผู้ปฏิบัติการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หลังการใช้รูปแบบการจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ นำมาสร้างแบบวัดทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียน

ขั้นที่ 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฯ นำมาทดลองกับนักเรียนจำนวน 90 คน โดยการทดสอบก่อนและหลัง โดยการใช้สถิติ t - test dependent Samples)

ผลการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แผนการ จัดการเรียนรู้ ได้คู่มือปฏิบัติ การสอน

ผลประเมินการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ครูได้แนวทางการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย นักเรียนมีความสามารถในการอ่านจับใจความ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นที่ 1 การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับกรอบแนวคิดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสร้างแนวการสัมภาษณ์เป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อยสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ของผู้นำครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

2. คัดเลือกผู้นำครูที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์เพื่อสัมภาษณ์ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และครูที่ได้รับรางวัลระดับต่าง ๆ จำนวน 5 ท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกคือ 1) เป็นครูที่ได้รับการยกย่องให้เป็นครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และครูที่ได้รับรางวัลต่างๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

3. วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและประมวลผลข้อมูลจากข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 เพื่อนำมายกร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 ขั้นประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ประเมินหาคุณภาพของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทยโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คัดเลือกจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีความชำนาญการสอนด้านภาษาไทย จำนวน 5 ท่าน

2. ปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติการสอน ที่ส่งผลต่อทักษะการอ่านภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย **และ**นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนใต้ ที่ผ่านการทดลองใช้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่ยังบกพร่องให้มีคุณภาพและเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้จริงในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมผู้ปฏิบัติการสอน

2. สร้างความเข้าใจและชี้แจงแก่ผู้ปฏิบัติการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ขั้นที่ 2 การใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้ปฏิบัติการสอนใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผู้วิจัยได้สร้างเป็นการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทยใช้จริง ของผู้ปฏิบัติการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 3 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive

Sampling) ให้ตรงตามหลักเกณฑ์หรือจุดมุ่งหมายของผู้วิจัยของ Krejcie and Morgan ซึ่งเป็นเป้าหมายในการนำแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้วิจัยชี้แจงและอธิบายการนำไปใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย และนำผลการใช้ไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำมาทดลองกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 ของเทศบาลนครสงขลา จำนวน 30 คน เทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 30 คน เทศบาลเมืองสะเดา จำนวน 30 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด 90 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ทำการทดสอบก่อนและหลัง ด้วยการใช้สถิติ t-test (Dependent Samples)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ 5) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล และ 7) ทบทวนการสอน

2. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการประเมินหาคุณภาพของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์เชิงลึก(Indepth Interview) พบว่า

2.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพด้านความเหมาะสมในภาพรวมระดับมากที่สุด

2.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้มีความเหมาะสมในภาพรวมระดับมากที่สุด

2.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ มีคุณภาพด้านความเหมาะสมในภาพรวมระดับดีเยี่ยม

2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย พบว่า ข้อคำถามทุกข้อรายการคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย ผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ในระดับความเหมาะสมดีมากสุด

3 ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 นักเรียนของโรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลายาง)ที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หลังเรียนมีความสามารถในการอ่านทักษะการอ่านภาษาไทยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 นักเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 (เอ็งเสียงสามัคคี) ที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หลังเรียนมีความสามารถในการอ่านทักษะการอ่านภาษาไทยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 นักเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 (บ้านสะเดา) ที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หลังเรียนมีความสามารถในการอ่านทักษะการอ่านภาษาไทยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่สำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ 5) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล 7) ทบทวนการสอน ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้สอดคล้องกับ Anderson (1997 : 521-522) Kibler (1974 : 44-45) Arends (2001 : 7) Joyce, & Weil (2009, pp. 100) ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์ (2549 : 76) ทิศนา แขมมณี (2554 : 221-222) SSURE Model, Kemp Model, Dick and Carey Model (1996 อ้างถึงใน อรุณี ศรีวงษชัย. 2557 : 73), The Robert Diamond Model (1998 อ้างถึงใน อรุณี ศรีวงษชัย. 2557 : 73) และ The IDI Model โดย Remley (2002 อ้างถึงใน อรุณี ศรีวงษชัย. 2557 : 73) ที่ได้นำเสนอองค์ประกอบได้อย่างสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวทางในการนำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ คือ ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งได้อธิบายให้เห็นความสำคัญความเป็นมาของรูปแบบที่มีการผสมผสานทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับทักษะการอ่านภาษาไทย ซึ่งเป็นพื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะการอ่านภาษาไทย ส่วนที่ 2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นการอธิบายรายละเอียดของรูปแบบ แบ่งออกเป็นโครงสร้างรูปแบบที่ได้อธิบายถึงโครงสร้างของรูปแบบการจัดกิจกรรมทั้งหมด 9 ขั้นตอน IAS Model คือ ขั้นนำ (Introduction) ขั้นการกระตุ้นความสนใจ (Meditation) ขั้นกิจกรรม (Activity) ขั้นกระทำ (Act) ขั้นแหล่งการเรียนรู้ (Resources) ขั้นฝึกทักษะ(Institute) ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นสรุป (Summary) และ ขั้นสรุปแบบแผนผังความคิด (Mind map) ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวเกิดจากการผสมผสานหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

นอกจากได้แนวคิดในการจัดองค์ประกอบของรูปแบบให้สมบูรณ์แล้ว ในการสร้างรูปแบบที่ได้คุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น เกิดจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทั้งจากต่างประเทศ และในประเทศ เป็นการผสมผสานหลักการแนวคิดที่ลงตัว จึงส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นรูปแบบที่มีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขุมาลย์ อนุเวช (2558) ที่ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการสอนภาษาไทย เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบมีคุณภาพอยู่ในอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสรวงพร กุศลส่ง (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมยุทธวิธีการรู้คิดสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วมีการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ปริญญภาษ สีทอง (2557) ที่ได้พัฒนารูปแบบการเรียน

การสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการเสริมศักยภาพที่ส่งเสริมความสามารถในการเขียนเพื่อการสื่อสารภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการเรียนการสอนฯ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกับนักเรียน และคู่มือการใช้รูปแบบมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนในกิจกรรมการเรียนรู้ของรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นทำให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่านเชิงวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมนั้นได้ดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นตามแนวทางของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และทบทวนการสอน ในแต่ละขั้นตอนนั้นผู้วิจัยได้วางแนวทางในการช่วยเหลือทักษะการอ่าน หากนักเรียนต้องการความช่วยเหลือ หรือหากครูผู้สอนเห็นว่านักเรียนควรได้รับการช่วยเหลือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนนั้น ผู้วิจัยได้ใช้ทักษะการอ่านภาษาไทยมาใช้ในกระบวนการทุกขั้นตอน จึงส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย จะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติการสอนมีการวางแนวทางการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทยต่อการเรียนรู้ไว้อย่างเป็นระบบในทุก ๆ ขั้นตอน จึงเป็นแนวทางที่นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการอ่านภาษาไทยของนักเรียน ซึ่งในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทยสอดคล้องกับ คมสัน เอียการนา (2554 : 127–189) ที่ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบออกเป็น 3 ระยะตามแบบการวิจัยของ Model Research Type II ดังนี้ 1) การพัฒนารูปแบบ 2) การตรวจสอบความตรงของรูปแบบ 3) การใช้รูปแบบและวัดความคิดสร้างสรรค์ก่อนและหลังการเรียนและเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สถานการณ์ปัญหาที่ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ 2) การเรียนร่วมมือ 3) ธนาคารความรู้ 4) กรณีใกล้เคียง 5) ฐานความช่วยเหลือ 6) เครื่องมือทางปัญญา โดยขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการเรียน และขั้นสรุป 2. ผลการใช้รูปแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นพบว่า ระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญญ์ ทนันชัยบุตร (2553 : 121–141) ซึ่งวิจัยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทัศนศิลป์ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ข้อกำหนด 4) การจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 4.1) ขั้นเตรียมความพร้อม 4.2) ขั้นพัฒนาการคิด ประกอบด้วย 3 ขั้นย่อย คือ 4.2.1 การจุดประกาย 4.2.2 การรวบรวมความคิด 4.2.3 การประเมินทางเลือก 4.3) ขั้นปฏิบัติ ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ 4.3.1 การสร้างสรรค์ผลงาน 4.3.2 การทบทวน 4.4) ขั้นประเมิน 5) การเตรียมการสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) องค์ประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทัศนศิลป์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 7) บทบาทผู้สอนและบทบาทผู้เรียน ผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า คะแนนความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้านของผู้เรียนทั้ง 2 โรงเรียนหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ ส่วนชัชวาล มันเทศสวรรค์ (2552) ได้ทำการวิจัยการใช้กลวิธีอภิปัญญาเพื่อส่งเสริมความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษและ

ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนระดับกำลังพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แผนการสอนอ่านที่ใช้กลวิธีอภิปัญญา จำนวน 6 แผน แบบทดสอบวัดความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ และแบบวัด ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดี่ยวที่ทำการเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ก่อน (One-Group Pretest-Posttest Design) ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนมีความเข้าใจในการอ่าน ภาษาอังกฤษและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงขึ้นหลังจากได้รับการสอนด้วยกลวิธีอภิปัญญาและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ สุขเกษม (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยการใช้สื่อสภาพจริงเพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แผนการสอนจำนวน 6 แผน ที่ใช้สื่อสภาพจริงเป็นเนื้อหา บทเรียน แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ และแบบทดสอบวัดความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณ ขั้นตอนการทดลองประกอบด้วยการทำแบบทดสอบวัด ความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณก่อนเรียน ดำเนินการสอนโดยใช้แผนการสอนจำนวน 6 แผน แผนละ 3 คาบ เป็นเวลา 18 คาบ แล้วทำแบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณหลังเรียน การสะท้อนกลับ (Reflection) การ (Plan) การปรับปรุงแผน (Revise - Plan) การปฏิบัติและสังเกต (Revise - Plan) การสะท้อนกลับ (Reflect) การปฏิบัติและสังเกต (Act & Observe) ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนสูงขึ้นหลังการใช้สื่อสภาพจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิไลพร สายจันทร์ยูร (2549) ที่ได้ศึกษาการสอนโดยใช้สื่อภาพลายเส้นเพื่อเพิ่มความสามารถในการอ่านสะกดคำและเขียนสะกดคำของนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า การสอนโดยใช้สื่อภาพลายเส้นเพื่อเพิ่มความสามารถในการอ่านสะกดคำ และเขียนสะกดคำของนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ช่วงก่อนการทดลองการสอนโดยใช้สื่อภาพลายเส้นความสามารถในการอ่านสะกดคำ และเขียนสะกดคำของนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำและช่วงหลังการทดลองการสอนโดยใช้สื่อภาพลายเส้นความสามารถในการอ่านสะกดคำและเขียนสะกดคำของนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้

1.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ปฏิบัติการสอนที่นำไปใช้จะต้องศึกษาคู่มือการใช้ ให้ครบกระบวนการ เพื่อให้นักเรียนพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี และเกิดประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เต็มตามรูปแบบที่สร้างขึ้น

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ปฏิบัติการสอนนำไปปรับปรุงเปลี่ยนให้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของรายวิชานั้น เพื่อสร้างองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติการสอนให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถเป็นผู้นำในด้านวิชาการและให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ของรายวิชาต่าง ๆ

1.3 การประเมินความสามารถการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย ควรใชวิธีการประเมินที่หลากหลาย เชน แบบสังเกต แบบสัมภาษณ แบบทดสอบ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต่องและสามารถนำขอมูลไปพัฒนานักเรียนไดอยางเต็มตามศักยภาพ

ขอเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย เพื่อความสามารถด้านต่าง ๆ ของนักเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในระดับชั้นต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรมีการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนโดยใช้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาไทย เพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสัจการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณามอบคำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ อีกทั้งข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาโดยตลอด รวมทั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติอย่างสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ขอขอบคุณท่านครูกลุ่มสาระภาษาไทยทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวไว้ในที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุน ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมในด้านต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

คมสัน เอียการนา.(2554). **การพัฒนารูปแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

ชัชวาล มันเทศสวรรค์. (2552). **การใช้กลวิธีอภิปัญญาเพื่อส่งเสริมความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษและ ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนระดับกำลังพัฒนา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

ทิศนา แขมมณี. (2553). **ศาสตรการสอน : องคความรูเพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ดานสุทธาการพิมพ,

บันลือ พฤกษะวัน. (2557). **แนวพัฒนาการอ่านเร็ว - คิดเป็น**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริญญ์ ทนันชัยบุตร. (2553). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทัศนศิลป์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์.** ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

ปริญญภาษ สีทอง. (2557). **การพัฒนารูปแบบการการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการเสริมศักยภาพที่ส่งเสริมความสามารถในการเขียนเพื่อการสื่อสารภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์. (2549). **การใช้แนวคิดเรื่องพื้นที่รอยต่อ พัฒนาการ (Zone of Proximal Development) ของไวกอตสกี้ เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการ สอนเขียนภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนระดับ อุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วันเพ็ญ สุขเกษม.(2550). **การใช้สื่อสภาพจริงเพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ อย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

วิไลพร สายจันทร์ยูร. (2549). **การสอนโดยใช้สื่อภาพลายเส้นเพื่อเพิ่มความสามารถในการอ่านสะกดคำและเขียนสะกดคำ ของนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้** . สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร. มหาบัณฑิตศิลปากร.

สรวงพร กุศลส่ง. (2558). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมยุทธวิธีการรู้คิดสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ .วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุขุมาลย์ อนุเวช. (2558). **การพัฒนารูปแบบการสอนภาษาไทยเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อรุณี ศรีวงษชัย (2557). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรูคณิตศาสตรเพื่อเสริมสรางความคิดสรางสรรค์**. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Anderson, T.P. (1997). **“Using Models of Instruction,” in C.R. Dills and A.J. Romiszowski (eds).** International Development Paradigms. New Jersey: Educational Technology Publication.

Arends, R.L. (2001). **Learning to Teach. 5th Ed.** New York: Mcgraw – Hill

Joyce, B., M. Weil and E. Calhoun. (2011). **Models of Teaching**. Boston: Pearson Education.

Joyce, B., & Weil, M. (2009). **Models of teaching (8th Ed.)** New Jersay: Prentice-Hall.

Kibler, Robert J. (1974). **Behavioral Objectives and Instructional Process In Selected Reading for the Introduction to the Teaching Profession.** Edited by Milton Muse. Erkeley: McCutchan.

อนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562 - 2571)

The Scenarios of Supervision, Monitoring and Evaluation for Educational Provision Group under Primary Educational Service Area Office in The next Decades (2019 - 2028)

สรภัญญ์จีพาห์ แก้วไวยุทธ์[1]
นวัตกร หอมสิน[2]
พนายุทธ เชยบาล[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562-2571) ใน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านขอบข่ายงาน และ ด้านบุคลากรในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา การศึกษาแบ่งเป็น 2 ระยะ ในการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ของอนาคตภาพกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562 - 2571) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interviews) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้โดยการสอบถามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับกับการวิจัยระยะที่ 1 โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Likert's Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน (Mo - Mdn)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านลักษณะองค์กร มีแนวโน้มเป็นองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) ที่ไม่แบ่งแยกสังกัด เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการจัดการที่ดี มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นแต่สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างไป บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการทำงานที่ใดก็ได้เมื่อไรก็ได้ แต่ต้องได้ผลงานตามที่กำหนด

2. ด้านขอบข่ายงาน มีแนวโน้มครอบคลุมความต้องการของผู้รับบริการ (Covering Need) ไม่เพิ่มภาระงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์อันดี และสร้างขวัญและกำลังใจ อันประกอบด้วยขอบข่ายงาน ดังนี้ 1) งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ 2) งานวัดและประเมินผลการศึกษา

---

[1]นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[2]ดร.ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[3]ผู้ช่วยศาสตรจารย์ ดร.กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3) งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) งานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 5) งานสาระการเรียนรู้ และ 6) งานส่งเสริมและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการวิจัยทางการศึกษานั้น เป็นสิ่งที่ต้องบูรณาการกับทุกงาน

3. ด้านบุคลากร มีแนวโน้มเป็นศึกษานิเทศก์อัจฉริยะ (Smart Supervisor) กล่าวคือ มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการเป็นเยี่ยม มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานวิชาชีพเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงคใน การประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ที่ศึกษานิเทศก์ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อใหเกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้แกผู้รับบริการได อันประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้และประสบการณ์ 2) ด้านการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านการปฏิบัติตน

คำสำคัญ : การวิจัยอนาคต, การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, เทคนิค EDFR

Abstract

The objective of this study was to investigate the scenario of supervision, monitoring and evaluation for educational provision group under primary educational service area office in the next decades (2019 - 2028). In this study, the researcher used the EDFR technique (Ethnographic Delphi Futures Research). In 3 areas as 1) the area of organization style 2) the area of scope of work and 3) the area of personnel's supervision, monitoring and evaluation for educational provision group. Data were collected 2 phase from 17 experts, obtained by purposive sampling. The first phase, study was trends the scenario of supervision, monitoring and evaluation for educational provision group under primary educational service area office in the next decades (2019 - 2028) by semi-structure interviews. The second phase, the instruments utilized were 5 rating scale questionnaire. Data were analyzed and synthesized by considering the results from a median. The consistency was considered from the difference between mode and median and interquartile range.

The results of the study were as follows:

1. The scenario of organization style will to be modern organization; learning organization, setting clear organization goals, the organization was one, flat organization with increased span of supervision, data-based self-management system, emphasis on improved operation reliability, more collaboration and teamwork, free, flexibility, accept the diversity's personnel and give the opportunity to show talents.

2. The scenario of scope of work will to be covering need; division of work according to scope of mission divided into 6 work groups include. 1) Educational curriculum development group and learning process. 2) Educational measurement and evaluation group. 3) Innovation and educational technology development group. 4) Promotion group develop educational quality assurance system. 5) Group learning. 6) Information data-base

development. The development group for tasks related to supervision, monitoring and evaluation for assign the policy, planning, research or the one all operational scope / mission.

3. The scenario of personnel's organization will to be smart supervisor; that is still follow the guidelines of the regulations of the teachers council of Thailand for professional standards 2013 as amended by the teachers council of Thailand regulations professional standards (issue 3) 2018. But there are things to be added as follows: 1) the standard of knowledge and professional experience. The supervisor must be knowledgeable, ability to vision and there is knowledge about the learn how to learn 21st – Century skills, education 4.0, digital education and have better English language communication skills. For the qualifications of those who can apply for the entrance to the supervisory position must be a teacher or administrator something special or combined for at least 15 years. And there is no less than competent accreditation. In addition, there must be excellent performance ant accepted by colleagues. 2) Performance standards supervisors must integrate the use of and develop innovation and digital era technology used in educational supervision to achieve higher quality work and Must arrange supervisory activities that emphasize professional development of both teachers Administrators and supervisors. 3) The standard of conduct supervisors should conduct themselves as leaders in becoming digital citizens. Include 3.1) Realizing the ability to access information technology of others 3.2) Being an entrepreneur and an ethical consumer 3.3) Being a messenger and receiving a message with courtesy 3.4) Respect for laws and regulations 3.5) the use of technology is appropriate and does not adversely affect health. 3.6) learn how to strengthen the safety of using technology.

Keywords: Future research. Supervision, Monitoring and Evaluation for Educational provision. EDFR.

บทนำ

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่ (สพท.) ทั่วประเทศมีจำนวนรวม 225 เขต แบ่งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 42 เขต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562: 3) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) การปฏิรูปแนวการจัดการศึกษาที่ยึดตามเขตพื้นที่การศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการรวมกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ปน.) เป็นคณะพิจารณาส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ด้วยกลไกการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน ในห้วง 10 ปีสุดท้ายจนถึงปัจจุบัน พบว่า คุณภาพการศึกษาทั้งผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน การจัดอันดับคุณภาพการศึกษาของไทยกับนานาชาติ และกระบวนการที่เป็นองค์ประกอบทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล้วนมีแนวโน้มตกต่ำ ในมิติของกระบวนการนิเทศการศึกษาซึ่งถือเป็นกระบวนการปฏิรูปเพื่อ การปรับปรุงคุณภาพที่สำคัญก็มีปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งพบว่า ผู้นิเทศการศึกษาตามกรอบภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ มิได้ทำหน้าที่ตามบทบาทของ

ศึกษานิเทศก์ จำนวนกว่าหนึ่งหมื่นคนซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แม้วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพชั้นสูงก็ถูกตั้งคำถามว่า จริงหรือที่ไม่มีการสร้างเครือข่ายการนิเทศชั้นเรียน แล้วทำอย่างไรที่จะสร้างความเข้มแข็งของการนิเทศการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการทำงานนิเทศการศึกษาร่วมกันระหว่าง ศึกษานิเทศก์ กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน ในแนวคิดที่กล่าวว่า “การนิเทศเป็นแนวทางสู่การสร้างความเป็นเลิศ” (Supervising the Route to Excellence : SRE) (Wales Deanery, 2015: 1-6) ของกลุ่มประเทศที่ใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาผลักดันให้ได้เป็นต้นแบบในการพัฒนาสู่ความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียน (School based In-service Training : SbIT) และการใช้ห้องเรียนเป็นฐานการพัฒนา (Classroom based Management : CBM) โดยใช้กระบวนการวิจัยสถาบันจนถึงระบบการต่าง ๆ ที่ควรจะเกิดขึ้นในโรงเรียน การเป็นฐานข้อมูลและฐานการพัฒนาที่สำคัญเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการระดับโรงเรียน ชุมชน นำสู่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ซึ่งเป็นกลไกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะสามารถอ้างอิงเป็นรูปแบบ (Model) กรณีศึกษาวิจัยที่ควรพัฒนาแล้วนำมาใช้ประโยชน์จากข้อค้นพบนี้ (ฉลาด จันทรสมบัติ และคณะ, 2560: 1)

การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการแนะนำช่วยเหลือครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นนั้นจะขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษาโดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมีความเจริญงอกงามแล้ว ย่อมจะได้รู้จักปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปัจจัยที่สำคัญของการนิเทศการศึกษาคือการที่ปัจจุบันการศึกษาไทยได้เปลี่ยนเป็นการศึกษา 4.0 ที่สังคมเราก้าวเข้าสู่สังคมแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสังคมดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพครู เพราะครูเราจะสอนเด็กได้ดีครูจำต้องมีองค์ความรู้ ซึ่งได้จากที่ตนเองได้ศึกษา และพัฒนาตนเอง และจากการได้รับคำแนะนำ การนิเทศการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่ การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา (กิตติศักดิ์ อังคะนาวินและอภิสรรค์ ภาชนะวรรณ, 2560: 5) ในขณะที่แนวโน้มการจัดการศึกษาในอีก 10-20 ปีข้างหน้านั้นต้องสร้างคนไทยให้เป็นคนสมบูรณ์ทุกด้าน มีความรู้ มีคุณธรรม มีจิตใจที่จะทำงานให้กับส่วนรวม มีจิตอาสา มีทัศนคติที่ดี สามารถทำงานได้ สู้ปัญหา สู้งาน อันจะทำให้สามารถอยู่ในภาวะโลกอนาคตได้ (สิริพร บุญญานันต์, 2551: 4) การมองอนาคตโลกมองอนาคตการศึกษานั้นเป็นอิทธิพลทางความคิดอนาคต ได้เปลี่ยนมุมมองต่อการศึกษาด้วยการจุดประกายให้เห็นว่า มนุษย์เราเป็นผู้ตัดสินและมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างอนาคต โดยไม่ว่าอนาคตนั้นจะดีหรือไม่ มนุษย์ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการสร้างอนาคตไม่ทางใดก็ทางหนึ่งเสมอ การศึกษาเกี่ยวกับอนาคตสำหรับคนรุ่นใหม่คือภารกิจสำคัญยิ่งของมนุษย์ในวันนี้ เพราะการศึกษาคือเครื่องมือสร้างคน สร้างอนาคตสังคมที่ดีในวันหน้า (Cornish, 1983: 3)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การนิเทศการศึกษาสำหรับการบริหารจัดการการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เพราะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (ภัณฑิรา สุปการ, 2557: 4) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562- 2571) ทั้งนี้ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพและปัญหา การสร้างอนาคตภาพ

และการพัฒนาอนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562-2571)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาในการดำเนินการวิจัย ได้แก่ แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของนักวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพ.ศ. 2560 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) คำสั่ง คสช.ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาลของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่สัมพันธ์กับภาพอนาคตของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

วิธีดำเนินการวิจัย

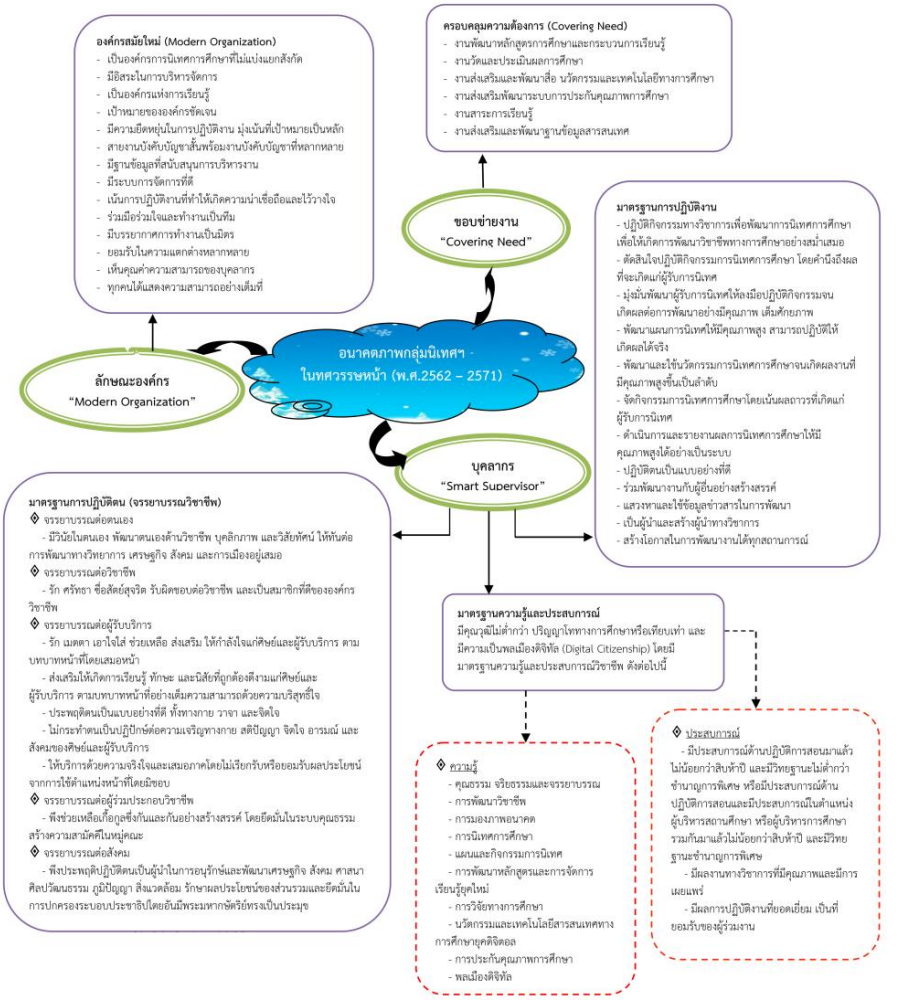
วิธีการวิจัยนี้ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ของอนาคตภาพกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562 - 2571) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้โดยการสอบถามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 ท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับกับการวิจัยระยะที่ 1 โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 สร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าเพื่อหาแนวโน้มที่เป็นไปได้ ลำดับถัดมาจึงวิเคราะห์ข้อมูล และแปรผลเพื่อนำมาเขียนภาพอนาคต โดยใช้แนวโน้มที่เป็นไปได้ในระดับมากขึ้นไป กล่าวคือ เป็นแนวโน้มที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และแนวโน้มที่มีความสอดคล้องกันของความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 มาเขียนเป็นภาพอนาคต

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ของอนาคตภาพกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562 - 2571) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ได้ภาพ ดังนี้



อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยอนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562 - 2571) จำนวน 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. อนาคตภาพด้านลักษณะองค์กร จากผลการวิจัย พบว่า อนาคตภาพด้านลักษณะองค์กร มีแนวโน้มเป็นองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization) มากที่สุด กล่าวคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นองค์กรการนิเทศการศึกษาที่ไม่แบ่งแยกสังกัด ไม่แยกส่วน มีสายบังคับบัญชาสั้น พร้อมงานบังคับบัญชาที่หลากหลาย มีอิสระในการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่เป้าหมายเป็นหลัก มีฐานข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงาน เน้นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศการทำงานเป็นมิตร ยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย และเห็นคุณค่าความสามารถของสมาชิกในองค์กร สนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่อาจเนื่องมาจากปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้นๆ จึงมีการจัดการแบบพลวัตสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา อนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จึงต้องเป็นองค์กรสมัยใหม่ มี

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นแต่สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้าสถานการณ์แตกต่างไป บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการทำงานที่ใดก็ได้เมื่อไรก็ได้ แต่ต้องได้ผลงานตามที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเอื้อให้สามารถสื่อสารถึงกันได้แม้ทำงานคนละแห่ง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้นจนเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่จะช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งเรื่องเวลาและสถานที่เพื่อให้สอดรับกับแนวโน้มวิถีการดำเนินชีวิตของคนยุคใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของเสน่ห์ จุ้ยโต (2551: 20-23) ที่กล่าวว่า องค์กรสมัยใหม่เป็นองค์กรที่มีการปฏิวัติทางการจัดการในหลายเรื่องหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิวัติองค์กรให้ปรับตัวเท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่ยุ่งเหยิง ไร้ระบบ ในอนาคต การบริหารจะยุ่งยากมากขึ้น เนื่องจากเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ใครก็ตามมองอนาคตที่ไม่แน่นอนได้แจ่มชัดมากกว่าย่อมทำให้มี โอกาสสำเร็จได้มาก และ ปิยะพงษ์ ทองดี (2561: 78-79) ที่กล่าวถึง องค์กรสมัยใหม่ว่า ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาทางเทคโนโลยีและทำให้มีข้อมูลข่าวสารไหลเวียนอยู่ตลอด จึงมีการบริหารแบบกระจายอำนาจมากขึ้น มีโครงสร้างองค์กรที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน ผู้ปฏิบัติงานมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ การให้ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับทักษะในการปฏิบัติงาน ทำงานโดยไม่ยึดติดกับเวลาและสถานที่เพราะสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการทำงานได้ในยุคสมัยนี้บุคลากรต้องทำงานเชิงรุก การแก้ปัญหาหรือการปรับตัวที่ล่าช้าอาจทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอด การปฏิบัติงานในยุคสมัยใหม่ต้องมีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอ ซึ่งจะนำไปสู่การคาดการณ์ที่แม่นยำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558: 15) ที่กำหนดรายละเอียดขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงว่าต้องเป็นองค์กรที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับจึงได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินตนเองเพื่อก้าวไปเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มุ่งเน้นในการบริหารจัดการที่ดีใน 7 มิติ ประกอบด้วย 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดผล การวิเคราะห์ และการบริหารความรู้ 5) การเน้นทรัพยากรมนุษย์ 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินงาน นอกจากการเป็นองค์กรสมัยใหม่แล้วยังต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แบ่งแยกสังกัด มีอิสระในการบริหารจัดการ สายงานบังคับบัญชาสั้น พร้อมงานบังคับบัญชาที่หลากหลาย เน้นการทำงานเป็นทีม เห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากร ยอมรับในความแตกต่างที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซนจ์ (Senge, 1990: 139) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือที่ซึ่งบุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนา อีกทั้งยังเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนการจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องสร้างวินัย 5 ประการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรก่อน ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) 3) แบบแผนทางความคิด (Mental Model) 4) วิสยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ 5) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) และ เซนจ์ (Senge, 2006: 1) ยังกล่าวเสริมเอาไว้อีกว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพลิน บุญนา (2559: 60) ที่พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานทุกระดับ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้

ตลอดชีวิต มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ มีการสร้างองค์ความรู้และใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับที่ ยุรพร ศุทธรัตน์ (2552: 25) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกันในต่างประเทศว่าเป็นวิธีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีตัวอย่างของบริษทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างมากมายและบริษัทเหล่านั้นก็สามารถที่จะเดินฝ่าวิกฤตและอยู่รอดเจริญรุ่งเรืองได้

2. อนาคตภาพด้านขอบข่ายงาน จากผลการวิจัย พบว่า อนาคตภาพด้านขอบข่ายงาน มีแนวโน้มครอบคลุมความต้องการของผู้รับบริการ (Covering Need) กล่าวคือ การแบ่งกลุ่มงานตามขอบข่ายภารกิจ จะแบ่งเป็น จำนวน 6 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ 2) กลุ่มวัดและประเมินผลการศึกษา 3) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) กลุ่มงานส่งเสริม พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 6) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ สำหรับงานที่เกี่ยวกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวิจัย ถือเป็นส่วนหนึ่ง หรือกระบวนการหนึ่งใน การปฏิบัติงานทุกขอบข่ายงาน/ทุกภารกิจ จึงไม่จำเป็นต้องตั้งเป็นกลุ่มงานย่อยขึ้นมา อาจเป็นเพราะในปัจจุบันองค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่การถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียน ซึ่งเป็นการเรียนการสอนในระบบห้องเรียนแบบเดิมๆ แต่ต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อการสอนทุกรูปแบบ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล ร่วมกับการทำงานเป็นกลุ่ม และการนำสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยยิ่งขึ้น อนาคตภาพของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จึงต้องมีขอบข่ายงาน หรือภารกิจที่ครอบคลุมความต้องการของผู้รับบริการ (Covering Need) ด้วยการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริมให้ครูพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะดึงความสามารถของครูออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เราเรียกกันว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ หรือศตวรรษที่ 21 หรือไทยแลนด์ 4.0 หรือสังคมดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการ (2561: 205 - 207) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า เป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานเท่าเทียมกันโดยยึดโรงเรียนเป็นฐานส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายในการปฏิบัติงานดังนี้ 1) งานธุรการ 2) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ 3) กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา 4) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา 6) กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา สอดคล้องกับที่ ธีระ รุญเจริญ (2556: 8) ให้ทัศนะว่า การที่จะทำให้การศึกษาเรียนรู้มีคุณภาพทุกด้านจำต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายและทุกหน่วย ทั้งในและนอกโรงเรียน (All for Education) ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียนจำต้องถือว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้การศึกษาหรือจัดการศึกษาร่วมกัน จะต้องร่วมกิจกรรมในการให้การศึกษาตามความเหมาะสม ทั้งนี้บุคคลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาเรียนรู้ที่ถูกต้อง จึงจะนำไปสู่คุณภาพที่สมบูรณ์ของนักเรียน

3. อนาคตภาพด้านบุคลากรจากผลการวิจัย พบว่า มีแนวโน้มเป็นศึกษานิเทศก์อัจฉริยะ (Smart Supervisor) กล่าวคือ ยังคงยึดตามแนวปฏิบัติของข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 แต่มีสิ่งที่แก้ไขเพิ่ม ดังนี้ 1) ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการมองภาพอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การศึกษา 4.0 การศึกษายุคดิจิทัล และมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ระดับดีขึ้นไป สำหรับคุณสมบัติของผู้ที่สามารถสมัครสอบเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์นั้น ต้องรับราชการครู หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ นอกจากนี้ยังต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ศึกษานิเทศก์ต้องบูรณาการการใช้ และพัฒนา นวัตกรรม และเทคโนโลยียุคดิจิทัลมาใช้ในการนิเทศการศึกษาเพื่อให้เกิดผลงานที่คุณภาพสูงขึ้น และต้องจัดกิจกรรมการนิเทศที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพของทั้งครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ และ 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ศึกษานิเทศก์พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการเป็นพลเมืองดิจิทัล อันได้แก่ 3.1) การตระหนักถึงความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้อื่น 3.2) การเป็นผู้ประกอบการและผู้บริโภคที่มีจริยธรรม 3.3) การเป็นผู้ส่งสารและรับสารที่มีมรรยาท 3.4) การเคารพต่อกฎหมายและกฎระเบียบ 3.5) การใช้เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และ 3.6) เรียนรู้วิธีการเสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี อาจเนื่องมาจากสังคมแห่งยุคสมัยใหม่เป็นสังคมของการสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ปัญหาต่างๆ มีความซับซ้อนและสร้างผลกระทบมากขึ้น องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอน สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป รวมทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เรียกว่า ศึกษานิเทศก์ (Supervisor) คือ ผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม แนะนำ กระตุ้นให้ครู เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการสำหรับนักบริหารระดับสูงในองค์กรที่สังกัด ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ในอนาคตของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ต้องเป็นศึกษานิเทศก์อัจฉริยะ กล่าวคือ มีความรู้ ความสามารถในเชิงวิชาการเป็นเยี่ยม มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานวิชาชีพ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ที่ศึกษานิเทศก์ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้แกผู้รับบริการได สอดคล้องกับ สุพักตร์ พิบูลย์ (2560: 1) ที่ว่า ศึกษานิเทศก์ต้อง 1) มีความรู้แตกฉานลึกซึ้งในเนื้อหาสาระเรื่องที่จะทำการนิเทศ 2) มีทักษะในการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับครู ผู้บริหารสถานศึกษา หรือองค์กรเครือข่าย 3) มีทักษะในการวิจัยเชิงประเมินนโยบาย แผนงาน หรือโครงการต่างๆ สามารถใช้การประเมินเป็นเครื่องมือใน การวิเคราะห์และชี้แนะจุดเด่น จุดอ่อน หรือสิ่งที่ควรปรับปรุงในโครงการหรือปฏิบัติการใดๆ ของหน่วยงานที่สังกัด 4) มีทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะไอซีที เพื่อสนับสนุนหรือให้เอื้อต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน และ 5) มีทักษะในการใช้กลไกเครือข่ายหรือส่งเสริมเครือข่ายให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (2545: 30 - 31) ที่กำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให มีองคกรวิชาชีพครู ผูบริหารสถานศึกษา และผูบริหารการศึกษา ใหมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลใหมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้ง ยังสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546: 2-4) ที่กำหนดเปนกฎ

หมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา ว่าให้เป็นวิชาชีพควบคุมวิชาชีพซึ่งได รับยกยองใหเปนวิชาชีพชั้นสูง ผู ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอยางสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อใหเกิดความมั่นใจตอผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแหงปัญญา (Intellectual Method) ไดรับการศึกษาอบรม มาอยางเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใชวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองคกรวิชาชีพ (Professional Organization) เปนแหลงกลางในการสราง สรรคจรรโลงวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับ วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561: 20 - 23), ชนัญสรา อรนพ ณ อยุธยา (2560: 21 - 33), นิตยา วงศ์ใหญ่ (2560: 1630 - 1642) และปณิตา วรรณพิรุณ (2560: 12 - 20) ที่ได้กล่าวไว้มีใจ ความสำคัญสอดคล้องกันว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ เป็นพลเมืองที่มีความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตในการบริหารจัดการ ควบคุม กำกับตน รู้ผิดรู้ถูก และรู้เท่าทัน เป็นบรรทัดฐานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบ เรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด และปลอดภัย พลเมืองดิจิทัลจึงต้องตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงในโลกดิจิทัล เข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบในโลกออนไลน์ ซึ่งนับเป็นมาตรฐานหนึ่งด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เสนอโดยสมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ (ISTE: International Society for Technology in Education) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสดงความเข้าใจประเด็นทางสังคม วัฒนธรรม และความเป็นมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและตามครรลองกฎหมายให้ใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างปลอดภัย ถูกกฎหมาย ซึ่งมีความสำคัญในทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำภาพอนาคตที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการปรับโครงสร้างองค์กรการนิเทศการศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาทั้งระบบ

1.2 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับสังคมยุคใหม่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยอนาคตแบบอีดีเอฟอาร์ (EDFR) เป็นการคาดการณ์อนาคตในภาพกว้างโดยรวมตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยในระดับสถานศึกษา ประเภทวิชา หรือกลุ่มสาระ การเรียนรู้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือประเภทวิชา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจาก รศ.ดร.ฉลาด จันทรสมบัติ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึษาวิทยานิพนธ์ ดร. นวัตกร หอมสิน และผศ.ดร.พนายุทธ เชยบาล ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำทางด้านวิชาการ วิชางาน วิชาคน และพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณตาสุริยันต์ – คุณยายคำชอบ โคตรมิตร, คุณปู่พุทธา – คุณย่าสมศรี แก้วไวยุทธ์ ผู้เป็นแหล่งเงินทุนหลักในการเรียนหลักสูตรนี้ ขอกราบขอบพระคุณพี่ม่อน นายวิชิต แก้วไวยุทธ์ สุดยอดสามีอัจฉริยะผู้เป็นเลิศในสามโลก ผู้เป็นคู่บุญบารมีในชาตินี้ ขอบคุณน้าทูล – น้าตั๊ก ไชยบิน แหล่งเงินทุนสำรองที่สำคัญ รวมทั้งสมาชิกทุกคนในครอบครัวของผู้วิจัย ผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จครั้งนี้ คอย

ช่วยเหลือและให้กำลังใจ เพื่อรอคอยความสำเร็จของผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก เพื่อนร่วมงาน และกัลยาณมิตรทุกคน ที่ส่งกำลังใจและความรักความห่วงใยตลอดมา

ด้วยคุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบกุศลแห่งคุณความดีทั้งหลายแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้นที่ทำให้วิทยานิพนธ์ประสบความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**.กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพราว, 2545.

_____. (2561). **กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.** (ออนไลน์) 2556 (อ้างเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2561). จาก www.moe.go.th/book_area/group_khet1/areant/areant_word.doc

ชนัญสรา อรนพ ณ อยุธยา. “การรู้เท่าทันการสื่อสารกับการขับเคลื่อนวาระปฏิรูปสังคมไทยในยุคดิจิทัล”. **สุทธิปริทัศน์.** 31, 97(กันยายน-ธันวาคม 2560): 21-33.

ธีระ รุญเจริญ.“วิกฤติและทางออกในการบริหารและจัดการการศึกษา (ไทย)”. **มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.**1, 1(มกราคม-เมษายน 2556): 5 – 9.

นิตยา วงศ์ใหญ่. “แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ”. **Veridian E-Journal Silpakorn University.** 10, 2(พฤษภาคม-สิงหาคม 2560): 1630-1642.

ปณิตา วรรณพิรุณ. “ความฉลาดทางดิจิทัล”. **พัฒนาเทคนิคศึกษา.** 29, 102(มกราคม-มีนาคม 2560): 12-20.

ปิยะพงษ์ ทองดี. **ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของศาลยุติธรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก,2561.

ไพลิน บุญนา. **ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,2559.

ยุรพร ศุทธรัตน์. **องค์การเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. **คู่มือพลเมืองดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2561.

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. **พลเมืองดิจิทัล**. เชียงใหม่: คณะสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้,2558.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.**เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่2** กรุงเทพฯ: บริษัทวิชั่นพรินท์แอนด์มีเดียจำกัด, 2558.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

สุพักตร์ พิบูลย์. **ศึกษานิเทศก์คือใคร**. (ออนไลน์) 2560 (อ้างเมื่อ 15 มีนาคม 2562). จาก http://sesao24.esdc.go.th

เสน่ห์ จุ้ยโต. องค์การสมัยใหม่. **พิมพ์ครั้งที่ 4**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.

Senge, P. M. **The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization.** New York: Doubleday, 1990.

_____. **The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization.** New York: Doubleday, 2006.

รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Administration Internal Supervision Model for Internal Quality Assessment of Small Size School in the North East of Thailand

ทรงพล สมภาค[1]
สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[2]
ประดิษฐ ศิลาบุตร[3]
พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหาร การนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 364 คน และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 364 คน ศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 5 แห่ง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) บริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ด้านหลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 5

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
[4]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

องค์ประกอบย่อย (2) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย (3) ด้านระบบและกลไกของรูปแบบ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย (4) ด้านวิธีดำเนินงาน ของรูปแบบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย (5) ด้านการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย และ (6) ด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การบริหารการนิเทศภายใน, การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

The research aimed 1. To study the current states, problems and needs to manage the internal supervision of quality assurance in the small-sized schools. 2. To devise the pattern of the internal supervision of quality assurance in the small-sized schools. 3. To evaluate the pattern of the internal supervision management of quality assurance in the small-sized schools. The research's procedure and development were used in this. The research was conducted in 3 stages. Stage one examined current states, problems, and needs to have the internal supervision management of quality assurance in the small-sized schools. The sample group included 364 school directors and 364 head teachers of the internal quality assurance departments who observed the 5 successful small-sized schools with best practice. The target subjects were 5 school directors and 5 head teachers of the internal quality assurance departments. Stage two for mead pattern of the internal supervision management of quality assurance in the small-sized schools. The target subjects were the 17 experts. Stage three evaluated the pattern of the internal supervision management of quality assurance in the small-sized schools. The subjects comprised 20 experts. The devices to collect data were the questionnaire, the interview, the checking form and the evaluation for the suitability, possibility, and usefulness of this pattern. Statistics used were percentage, mean, standard deviation and content analysis. The research findings were as follows:

1. As regards the current states of the internal supervision management of quality assurance in the small-sized schools, it was carried out at a medium level as a whole and each part.

2. The pattern consisted of six components: (1) Principles included 5 factors. (2) Objectives were 3 factors. (3) The system and mechanism were composed of 10 factors.

(4)Implementation comprised 7 factors. (5) Evaluation consisted of 5 factors. (6). Conditions of using pattern were 5 factors. The result derived from the examination showed that the suitability and possibility, as a whole and each part, were at the highest level.

3. The pattern evaluated in light of suitability, possibility and the usefulness, as a whole and each part, was found to be at the highest level

Keywords: Internal Supervision Management, Internal quality assurance

บทนำ

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบที่จะสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพ ผู้เรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้มีความสามารถและมีคุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ได้ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งละเลย การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยสิ้นเชิง สถานศึกษาบางแห่งไม่มีข้อมูลการนิเทศภายใน และบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน ผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ในการประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 300 คน) ที่ได้รับการประเมิน จำนวน 22,866 แห่ง มีโรงเรียน จำนวน 491 แห่ง (ร้อยละ 2) อยู่ในระดับปรับปรุง โรงเรียน 15,528 แห่ง (ร้อยละ 67.91) อยู่ในระดับพอใช้ และโรงเรียน 6,847 แห่ง (ร้อยละ 29.94) อยู่ในระดับดี ซึ่งระดับปรับปรุงและระดับพอใช้ดังกล่าว ถือว่าไม่ผ่านมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549 : 18)

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหรือวิธีการ หรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น เป็นระบบที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม จนบรรลุผลตามแผนที่วางไว้ เพื่อปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เพราะปัจจุบันการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์จากภายนอกนั้น ไม่สามารถจะทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากจำนวนศึกษานิเทศก์มีจำกัดไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ตลอดจนความรู้ของศึกษานิเทศก์ ก็ไม่สามารถครอบคลุม ไปทุกสาขาวิชาและภาระงานในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา และการนิเทศภายในโดยเฉพาะนั้น มีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดการกำกับติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายใน เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามโดยระบุไว้ในกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ตัวบ่งชี้ ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา เกณฑ์การพิจารณาข้อ 1 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลในสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555 : 58) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็น

ความสำคัญ และนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม และตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.5 ก็ระบุให้สถานศึกษามีระบบการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554 : 109)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา เห็นว่าควรมีการศึกษาปัญหาสำคัญดังกล่าวที่ชี้เฉพาะเจาะจงในประเด็นที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร จึงจะทำให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

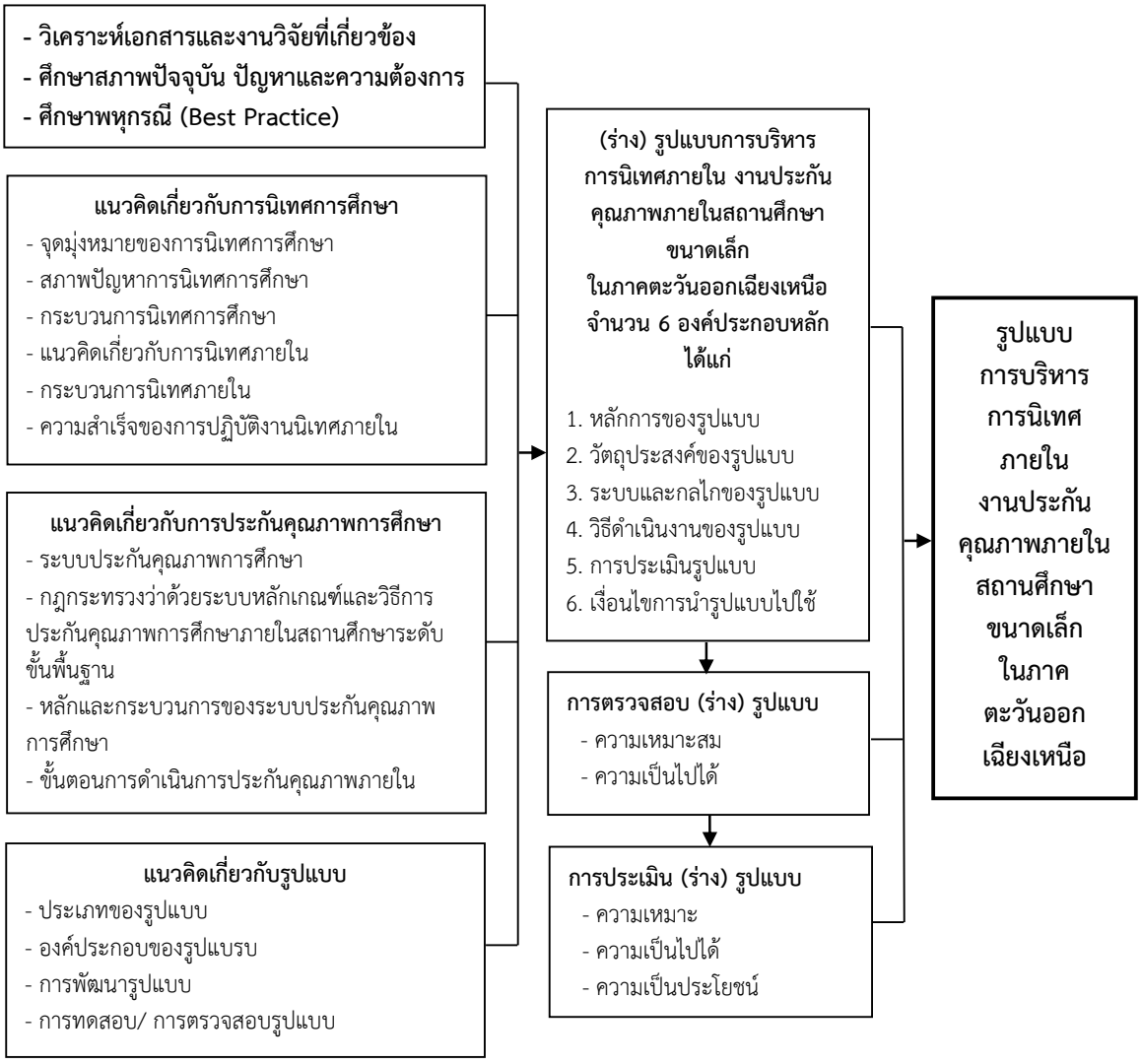
การวิจัยระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6,951 คน และหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 6,951 คน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 5 คน ในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 5 แห่ง ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ที่มีต่อรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี

องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) การประเมินรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

การวิจัยระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6,951 คน และหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 6,951 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากตัวแทนของประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 364 คน และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 364 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น รวมทั้งสิ้น จำนวน 728 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูหัวหน้างานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 5 คน โดยเลือกจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม โดย สมศ. ในระดับดีขึ้นไปทุกตัวบ่งชี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นตัวแทนผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหาร และการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และหัวหน้างานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. รูปแบบการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านหลักการของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 2) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 3) ด้านระบบและกลไกของรูปแบบประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย 4) ด้านวิธีดำเนินงานของรูปแบบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 5) ด้านการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย และ 6) ด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย โดย (ร่าง)รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาด

เล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นเบื้องต้น มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังขาดการตระหนักถึงความสำคัญ ขาดความรู้ ทักษะ ขาดระบบการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ระบบการบริหารจัดการยังไม่ได้มาตรฐาน ทั้งในส่วนของการเตรียมการ การวางแผน การดำเนินการการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัญหาการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณการศึกษา ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการดำเนินงาน ขาดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ขาดนวัตกรรม/รูปแบบที่มาสนับสนุนการบริหารงานการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ และมีความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะในการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก และจัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดี ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิค วิธีและ

กระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Jame Franseth (1961 : 23-28) ได้เสนอถึงหลักการนิเทศการศึกษาที่ดีไว้ว่า การนิเทศการศึกษา จะได้ผลอย่างเต็มที่ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อ การนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาตกลงร่วมกันโดยคณะครูและผู้ทำหน้าที่นิเทศ การนิเทศการศึกษาที่ดี จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองยั่วยุ และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการช่วยเหลือครู และต้องทำให้ครูรู้สึกว่า จะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่า ในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงศักดิ์ ไชยชมพู (2549 : 63-65) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมมีการปฏิบัติระดับปานกลาง

2. การสร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านหลักการของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1 การมีส่วนร่วม 1.2 ความรับผิดชอบ 1.3 การทำงานเป็นทีม 1.4 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 1.5 การมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน 2) องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 2.1 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อรูปแบบการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายหลังการทดลองใช้รูปแบบ 3) องค์ประกอบด้านระบบและกลไกของรูปแบบ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย คือ 3.1 การสร้างแรงจูงใจ 3.2 สนับสนุนการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายใน 3.3 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3.4 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3.5 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 3.6 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณการศึกษาของสถานศึกษา 3.7 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 3.8 การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3.9 การจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 3.10 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) องค์ประกอบด้านวิธีดำเนินงานของรูปแบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 4.1 ขั้นการวางแผนการนิเทศ (P–Plan) 4.2 ขั้น การปฏิบัติการนิเทศ (D–Do) 4.3 ขั้นการประเมินผลการนิเทศ (C-Check) และ 4.4 ขั้นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A – Act) 5) องค์ประกอบด้านการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ 5.1 ประเด็นในการประเมินรูปแบบ 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ 5.3 วิธีการประเมินรูปแบบ 5.4 การวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบ และ 5.5 เกณฑ์ในการพิจารณาผลการประเมินรูปแบบ และ 6) องค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 6.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักและเห็นคุณค่าของการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก 6.2 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจและทักษะให้กับผู้นิเทศ 6.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เอกสารแหล่งข้อมูล ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 6.4 หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการภาค ควรมีนโยบายและกิจกรรมในการ

ส่งเสริมการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และผลการตรวจคุณภาพของ (ร่าง)รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า (ร่าง)รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ด้านวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ และด้านระบบและกลไกของรูปแบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการของรูปแบบ และมีความเป็นไปได้โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ด้านระบบและกลไกของรูปแบบ และด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการของรูปแบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยก่อนจะสร้างรูปแบบผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ คือ 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) การศึกษารูปแบบบริหารการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) จากการตอบแบบสัมภาษณ์ และ 4) การสรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้มีกระบวนการตรวจคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลให้โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบ มีความสอดคล้องกัน มีความเชื่อมโยงกันที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2550 : 12) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ (2550 : 10) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบที่ดี ควรจะประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ และ 7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบ ไปใช้ และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบของ บุญชม ศรีสะอาด (2533 : 3-5) สมาน อัศวภูมิ (2537 : 66) อำนาจ บัวศิริ (2539 : 147) Uthai Boonprasert (1978 : 21-124) และ Willer, D. (1967 : 83) ที่สรุปว่า การพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการในการสร้าง หรือพัฒนาแบบจำลอง นอกจากนี้ การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบพบว่า ไม่สามารถกำหนดแน่นอนตายตัวได้ แต่ขึ้นกับรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เราจะพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้ คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน (รวมถึงองค์ประกอบและสภาพจริง โดยอาจใช้วิธีการสัมมนาก็ได้) และระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อการสร้างรูปแบบเบื้องต้น(อาจเป็นลักษณะทางเลือกก็ได้) 2) การตรวจสอบ/ ทดสอบรูปแบบ(ความเหมาะสมความตรงของรูปแบบและการยอมรับ) ประมวลความคิดเห็นจากการตรวจสอบ(ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมมนาก็ได้) และเปรียบเทียบรูปแบบกับองค์ประกอบและภารกิจจริงหรือทดสอบและ 3) ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์

3. จากการประเมินรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ด้านการประเมินรูปแบบ ด้านวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ และด้านหลักการของรูปแบบ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระบบและกลไกของรูปแบบ ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ด้านระบบและกลไกของรูปแบบ และด้านวิธีการประเมินรูปแบบซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการของรูปแบบ และด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ด้านวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และด้านการประเมินรูปแบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และผลการปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบด้านวิธีดำเนินงานของรูปแบบจากเดิม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย เป็น 7 องค์ประกอบย่อย ให้มีลักษณะเป็นวงจรคุณภาพ 3P–D-C-2A Cycle คือ 1) P : Passion for Awareness สร้างความตระหนักรับรู้ร่วมกัน 2) P : Preparation การเตรียมความพร้อม 3) P : Plan การวางแผนการนิเทศภายใน 4) D : Do การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) C : Check การประเมินผลการนิเทศภายใน 6) A : Adaptation การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 7) A : Advertisement การเผยแพร่ผลการบริหารการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ผ่านกระบวนการตรวจคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และได้ปรับปรุงรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการตรวจคุณภาพให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ก่อนจะนำไปประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ และมีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งที่ 2 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ในส่วนของวิธีการดำเนินงานของรูปแบบให้มีลักษณะ เป็นวงจรคุณภาพ 3P–D-C-2A Cycle เพื่อให้สามารถพัฒนาการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2533 : 3-5) สมาน อัศวภูมิ (2537 : 66) อำนาจ บัวศิริ (2539 : 147) พูลสุข หิงคานนท์ (2540 : 87) Uthai Boonprasert (1978 : 21-124) และ Willer, D. (1967 : 83) ที่กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง นอกจากนี้ การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบพบว่า ไม่สามารถกำหนดแน่นอนตายตัวได้ แต่ขึ้นกับรายละเอียดของปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เราจะพัฒนารูปแบบนั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน (รวมถึงองค์ประกอบและสภาพจริงโดยอาจใช้วิธีการสัมมนา ก็ได้) และระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อการสร้างรูปแบบเบื้องต้น (อาจเป็น

ลักษณะทางเลือก ก็ได้) 2) การตรวจสอบ/ทดสอบรูปแบบ (ความเหมาะสมความตรงของรูปแบบและการยอมรับ) ประมวลความคิดเห็นจากการตรวจสอบ (ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมมนาก็ได้) และเปรียบเทียบรูปแบบกับองค์ประกอบและภารกิจจริงหรือทดสอบ และ 3) ทบทวนและปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้สมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดในตรวจสอบ หรือการทดสอบแบบรูปแบบ ที่สังเคราะห์ของ อุทุมพร จามรมาน (2541 : 23) Eisner E. (1976 : 192-193) และ J.P.Keeves (1988 : 560) ที่สรุปว่า การทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบ มีเป้าหมายสำคัญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปใช้โดยแบ่งการทดสอบรูปแบบที่สำคัญได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1) การทดสอบโดยการพิสูจน์หรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมักจะใช้ในการทดสอบรูปแบบทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และ 2) การทดสอบรูปแบบ ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจทดสอบโดยวิธีการทางสถิติ หรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ (2550 : 9) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบ ที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบไว้ว่าอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งจาก 3 วิธี ดังนี้ คือ 1) การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่างๆ 2) ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา วิพากษ์ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป และ 3) ตรวจสอบโดยการทดลองโดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป หลังจากได้ข้อมูล จากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยควรได้ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติมพร้อมกับสรุปข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เห็นว่าสำคัญต่อรูปแบบ และการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักให้ความสำคัญและ ปฏิบัติตามองค์ประกอบของรูปแบบอย่างเคร่งครัดหรืออาจประยุกต์ใช้รูปแบบตามความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กแต่ละแห่ง

2. ก่อนการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2561 หรือประกาศกระทรวงศึกษาฉบับปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการกลยุทธ์การบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.ควรมีการวิจัยและพัฒนาโดยนำรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองใช้และเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบกับรูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กที่กระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดมาให้

3. ควรมีการวิจัยแนวทางการสร้างเครือข่ายการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากการได้รับคำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ติดตามและให้กำลังใจ ในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง ประธานคณะกรรมการ ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประดิษฐ ศิลาบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ และ ศาสตราจารย์.ดร.สมาน อัศวภูมิ ประธานคณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตรวจแก้ข้อบกพร่องต่างๆ จนดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง ดร.พิมล วิเศษสังข์ ดร.ชอุ่ม กรไกร ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการแนะนำ ปรับปรุง ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบประเมินและให้ข้อคิดเห็น ทำให้รูปแบบการบริหารการนิเทศภายใน งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่าของดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่ดวงวิญญาณของ คุณพ่อเกื้อ สมภาค ผู้สร้างแรงบันดาลใจในการศึกษาเล่าเรียน และขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่อัมพร สมภาค ที่ให้โอกาสและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอระลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณพี่เพื่อน น้อง ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ทั้ง 4 เขต และ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน ตลอดจนผู้มีอุปการคุณ ที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2549). **บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก พ.ศ. 2544-2548**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

_____. (2555). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554 (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรอง

มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

ทดสอบทางการศึกษา,สำนัก.(2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน **เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.** (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ณรงศักดิ์ ไชยชมพู. (2549). การนิเทศภายในโรงเรียนเอกชน **ในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ.** เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: หาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2533). **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์.** มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พูลสุข หิงคานนท์. (2540). **การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน อัศวภูมิ. (2537). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2550). **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก**. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดล(Model). **วารสารวิชาการ**, 1(3), 21-23.

อำนาจ บัวศิริ. (2539). **การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยสงฆ์นานาชาติในประเทศไทย.** (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Eisner E. (1976). Educational **connoisseurship and criticism: Their form and functions in Educational Evaluation**. Journal of Aesthetic Education. [n.p.]

JameFranseth. (1961). Supervision **as Leadership** (New York: Row Retterson and Company, 23-28).

J.P.Keeves. (1988). Educational research, methodology and measurement: An international Handbook (Oxford: Pergamon Press).

Uthai Boonprasert. (1978). **A Comprehensive Model for Higher Education Institutional Planning In Thailand: The Case of Chulalongkorn University, (**Dissertation in the School of Education, 1978), University of Pittsburgh.

Willer, D. (1967). Scientific **Sociology Theory and Method**. New Jersey: Prentice-Hill.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

Relationship between Creative Leadership of School Principals and School Academic Administrative Effectiveness under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1

ชายทิพย์ หอมวงษ์[1]
เพียงแข ภูผายาง[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 327 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ .946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจินตนาการ รองลงมา ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความยืดหยุ่น ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การนิเทศภายในการพัฒนาและ ใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการวัดผล ประเมินผลการเรียน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ, ความสัมพันธ์

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
[2]อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate the level of the creative leadership of school administrators under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1. 2) To study the level of academic administrative effectiveness of school administrators under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1. 3) To study the relationship between creative leadership of school principals and school academic administrative effectiveness under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1. The sample comprised of 327 school administrators and teachers of academic year 2018 under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1 selected by Krejcie & Morgan theory and stratified random sampling. The research instrument was questionnaire: reliability at .946. The data were analyzed and presented as frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results of this research showed that:

1) The level of the creative leadership of school administrators under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1 as a whole was at the "high" level. In terms of considering in each aspect: the highest mean is the imagination followed by creativity, individualized consideration, and the flexibility.

2) The level of the academic administrative effectiveness of school administrators under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1 as a whole was at the "high" level. In terms of considering in all aspects individually, they were put in order from high to low based on their average scores as follows: the school developing curriculum, school supervision, developing materials and technology in education, and measurement and assessment.

3) The relationship between creative leadership of school principals and school academic administrative effectiveness under Chaiyaphum Primary Service Area Office 1 had a high level of positive relationship as the level of .01.

Keywords: The creative leadership, the academic administrative effectiveness,therelationship.

บทนำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองคกรสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่ารวดเร็ว ดังนั้น ทุกองคกรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนพัฒนาองคกรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี เมื่อทุกองคกรมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองคกรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรคจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อการพัฒนาองคกรไปสู่ความสำเร็จ เสริม ศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546 : 10) นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนา คือ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของมนุษย์ในการคิดค้น ประดิษฐ์ หรือผลิตสิ่งใหม่ขึ้นให้ปรากฏเป็นรูปธรรมหรือ "นวัตกรรม" ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อชีวิตของตนเองและสังคมส่วนรวม ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้หมดสิ้นไปได้ ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์ จึงมีความสำคัญต่อมนุษย์และสังคมเป็นอย่าง

มาก จนอาจกล่าวได้ว่า หากปราศจากความคิดสร้างสรรค์แล้ว โลกของเราจะไม่อาจวิวัฒนาการไปได้หรือไม่อาจเกิดการพัฒนาหรือเจริญก้าวหน้าได้ ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ (2558 : 14)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 3) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาผู้นำในอนาคตจะเน้นการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ และส่งเสริมความคิดนอกกรอบในวัฒนธรรมองค์การแบบเปิด เช่นเดียวกับ นเรศ บุญช่วย (2553 : 8)ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 37) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์จะส่งผลให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เช่นเดียวกัน การที่จะได้นักเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารงานโดยเฉพาะงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์แล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ก่อน พฤติกรรมของผู้บริหารจะส่งผลต่อการทำงานโดยรวมหรือมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพื้นฐานความคิดในเชิงบวก ไม่กลัวที่จะต้องเผชิญกับความยุ่งยากปัญหาที่ซับซ้อน และหมั่นพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ คิดค้นหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้กับตนเองและบุคลากรผู้ร่วมงาน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554 : 50) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดได้ ยุพา จันทวงศ์ (2559 : 4) โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นถือว่าเป็นหัวใจหลักของพัฒนาคุณภาพการศึกษา ธีระ รุญเจริญ (2546 : 17)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้การบริหารงานวิชาการเป็นพันธกิจการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นงานที่ผู้บริหารควรศึกษาทำความเข้าใจและทำหน้าที่อย่างมุ่งมั่นและทุ่มเท เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการจัดการศึกษา ผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารสนใจงานวิชาการมาก ธีระ รุญเจริญ (2546 : 17) นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 อ้างถึงใน เพลินพิศ โลหากาศ, 2556 : 32) ยังได้กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เกิดจากการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา และมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ และกล่าวได้ว่างานสำคัญของสถานศึกษา คืองานวิชาการ หากสถานศึกษาดำเนินการพลาดทางวิชาการ อาจพิจารณาได้ว่าสถานศึกษานั้นประสบความล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามสถานศึกษาใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางวิชาการ สถานศึกษานั้นก็สมควรได้รับการยอมรับว่าเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินภารกิจได้ผล ดังนั้น การบริหารจัดการสถานศึกษาดังกล่าวให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 240 แห่ง มีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 2,938 คน และจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.

2560 ผลการดำเนินงานด้านโอกาสทางการศึกษา พบว่า อัตราการเข้าเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เท่ากับร้อยละ 100 และอัตราการเข้าเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เท่ากับร้อยละ 100 ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยวิชาหลักระดับเขตพื้นที่การศึกษา 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2558 คือกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และมี 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ผลคะแนนเฉลี่ยวิชาหลักระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2558 คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ยวิชาหลักระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2558 คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเท (ภาษาอังกฤษ) และมี 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ผลคะแนนเฉลี่ยวิชาหลักระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2558 คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (2561 : 4-6) ซึ่ง Hoy and Miskel (1991 : 373) ได้กล่าวไว้ว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลของงานวิชาการมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 อยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

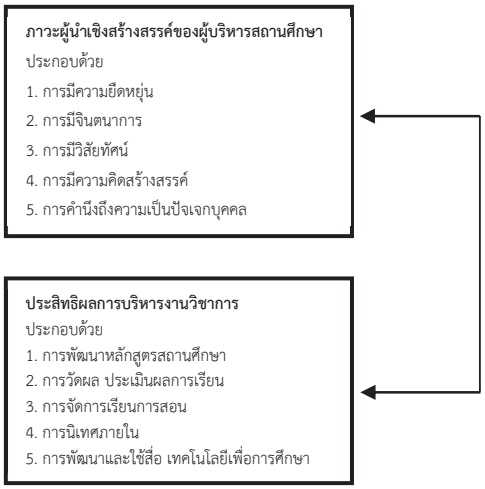
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2561 ในสถานศึกษา 240 แห่ง จำนวน 2,357 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 ในสถานศึกษา 240 แห่ง จำนวน 2,357 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน และครูจำนวน 2,152 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 คน และครูจำนวน 299 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 166) และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 64-65) ได้ความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 -1.00 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α= Coefficient) ตามแบบของครอนบาค บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .946

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ขั้นตอนการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D.= 0.58) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.58, S.D.= 0.46) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล($\overline{X}$ = 3.55, S.D.= 0.50) และด้านการมีความยืดหยุ่น ($\overline{X}$ = 3.51, S.D.= 0.50) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 3.41, S.D.= 0.54)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.38) รองลงมาได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.44) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.46) และด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.41) ตามลำดับ ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (Xtot) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Ytot) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก (r = .798)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจินตนาการ รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจินตนาการ รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่น ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานต้นสังกัดมีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่างๆ รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการอย่างหลากหลายในการกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

มีการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในสถานศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนยังตระหนักถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาของตนเอง โดยทุกคนได้รับวุฒิการศึกษาด้านการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ได้รับการอบรมเพิ่มประสบการณ์ การสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของกรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 29) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอันดีงามด้วยการคิด “ต่าง” คิดเชิง “สร้าง” คิดหลายทางหลายมิติ คิดเป็นประโยชน์ คิดบวกและคิดแก้ปัญหา ด้วยความรับผิดชอบอย่างเป็นจริงและปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ มีความคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ไปพร้อมๆ กันทั้งด้านการสร้างทีมงาน การสร้างความคิดแบบสร้างสรรค์ความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ขำนอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานการวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความตระหนักในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นขอบข่ายภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมมือกันจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีและสมบูรณ์ขึ้น มีการวัดและประเมินผลการเรียนที่อยู่บนพื้นฐานของการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมมือการวางแผนการจัดกิจกรรม มวลประสบการณ์ต่างๆให้แก่ผู้เรียน ทั้งที่เป็นกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าถึงความรู้ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาต่างๆ นอกจากนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายภาคประชารัฐในการบริหารจัดการศึกษาและกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารัตน์ พิมพ์อุบล (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูวิชาการจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การประกันคุณภาพหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การนิเทศภายใน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการมายาวนาน และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการจัดอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ยังกำหนดให้การบริหารงานวิชาการเป็นพันธกิจการบริหารหนึ่งที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงมีความเข้าใจและทำหน้าที่ในพันธกิจนี้อย่างมุ่งมั่นและทุ่มเท สอดคล้องกับแนวคิดของ ละอองดาว ปรอยกระโทก (2557 : 7) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ โดยเฉพาะงานด้านวิชาการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผล และช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการประสานงานและการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2561 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับระดับประสิทธิผลงานวิชาการของครูในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ กรรณิกา (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3–4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3–4 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำงานวิจัยนี้ไปใช้

1. ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการวางแผนการทำงานที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างหลากหลายมิติ อันจะนำสถานศึกษาไปสู่การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา สามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการคืออะไร

3. ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดริเริ่ม กล้าที่จะคิดและทำสิ่งที่แปลกไปจากที่ผู้อื่นคิดหรือทำอยู่แล้ว โดยเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และสามารถเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานให้แก่ครูในสถานศึกษาได้

4. ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการของบริบทสถานศึกษา และจัดให้มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนเพื่อเป็นการตัดสินผลการเรียนได้ถูกต้องตามระเบียบของการวัดผล

5. ควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องตามหลักของการวิจัย

6. ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการสอนของครู

7. ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการส่งเสริมการผลิต พัฒนา และใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดหรือหน่วยงานอื่นๆ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับภาวะผู้นำอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิผล

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่ออธิบาย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น การมุ่งทำงานให้สำเร็จ การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

6. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงด้วยความเรียบร้อย โดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์อาจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์ และอาจารย์ ดร.ปณิธาน วรรณวัลย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย อาจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจวิชัย อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ นางสุนทรีย์ แสงหงส์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพัฒนาสามัคคี นายประภวิษณุ์ ขันอาษา ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งตราดคลองไทร และนายศุภชัย นารีรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ใต้ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาช่วยชี้แนะ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนคณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายอันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องกตัญญูกตเวทีแด่ คุณพ่อวิโรจน์ หอมวงษ์ คุณแม่ฉวีวรรณ หอมวงษ์ ญาติพี่น้อง ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ตลอดจนให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเชตร. **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.** สมุทรปราการ: ธีรสาส์น, 2552.

กฤษพล อัมระนันท์. **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2559.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต.** ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา. 2556.

ฉัตรชัย ไชยมงค์. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. **ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ (Breaking Barriers Towards a Millennium of Quality).** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2558.

ดวงแข ขำนอก. **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2558.

ดารัตน์ พิมพ์อุบล. **การศึกษาการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2550.

ทัศนีย์ กรรณิกา. **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2551.

ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.

ธีระ รุญเจริญ.**การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2546.

นเรศ บุญช่วย.**แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2553.

บุญชม ศรีสะอาด. **หลักการวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2554.

ปานดวงใจ แฮนเกตุ.**ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผล งานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2561.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2553.

เพลินพิศ โลหากาศ. **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2556.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. **CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ยุพา จันทวงศ์. **การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.** ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา, 2555.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.** ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2561.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำเปลี่ยนสภาพ.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.

ละอองดาว ปรอยกระโทก. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** (ออนไลน์) 2557 (อ้างเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2561). จาก http://www.kruinter.com/file/72720140806223816-[kruinter.com].docx.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration: Theory - Research – Practice.** 4th ed. Singapore: McGraw-Hill Inc, 1991.

ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

EDUCATIONAL ADMINISTRATION SYSTEM OF TRILINGUAL PRIVATE PRIMARY SCHOOLS IN BANGKOK

ผ่องพรรณ เสาวภาคพฤกษ์[1]
ชัยยงค์ พรหมวงศ์[2]
สุธิดา หอวัฒนกุล[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 2. ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครไปใช้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารและเจ้าของโรงเรียนเอกชน รวม 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารไปใช้ ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สามภาษา 16 แห่ง จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1.1) ด้านปรัชญา 1.2) ด้านวิสัยทัศน์ 1.3) ด้านพันธกิจ 1.4) ด้านเป้าหมาย องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 2.1) ด้านบุคลากร 2.2) ด้านงบประมาณ 2.3) ด้านทรัพยากร องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 3.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 3.2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3.3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3.4) ด้านการบริหารงานทั่วไป และ 2. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหาร ไปใช้มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ : โรงเรียนเอกชนสามภาษา

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบุณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[2]อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[3]อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The purposes of this research were 1. To study the educational administration system of trilingual private primary schools in Bangkok and 2. To study the possibility of using educational administration system of trilingual private primary schools in Bangkok. For studying the educational administration system of trilingual private primary schools in Bangkok, Researcher used Delphi techniques to asked specialists' opinion chosen by specific sample selection method. The specialists were separate to 2 group 18 peoples; group1 were academicians or specialists of educational administration under the ministry of education, group 2 were directors and owners of private schools. The instrument was a questionnaire with 5 rating scales to study the possibility of using the educational administration system while 113 directors and owner of trilingual private schools were the respondents.

The research finding were as follows:

The educational administration system of trilingual private primary schools in Bangkok consisting of 3 factor 11 topics; factor 1 strategic management included 1.1) philosophy 1.2) vision 1.3) mission 1.4) target, factor 2 input included 2.1) Man 2.2) Money 2.3) Material. Factor 3 management process included 3.1) academic management 3.2) personnel management 3.3) budget management 3.4) general management and the results of study possibility of the possibilities of educational administration system were the highest level in all topics.

Keywords: Private Trilingual School

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสมัยใหม่ในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้และ การพัฒนามากขึ้น โดยที่ความรู้และการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดในการพัฒนาประชากร สมรรถนะในการแข่งขันและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ (วิทยา พัฒนวงศ์, 2552) โรงเรียนจึงเป็นเป้าหมายหลักในการเตรียมความพร้อมรับการพัฒนาเปลี่ยน แปลงโดยมีภารกิจที่สำคัญคือการจัดการศึกษาเพื่อผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพและเตรียมคนให้สามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์และเพื่อเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้และ การสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองโดยต้องพัฒนาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีนให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบริบทและความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทั้งในการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยความร่วมมือกับทางองค์กรทางการศึกษาต่างๆ จึงควรมีการปรับปรุงการเรียน การสอนให้มากขึ้น รวมทั้งการเชื่อมโยงหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมิน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จากกระแสความตื่นตัวในการเรียนภาษาต่างประเทศตั้งแต่เริ่มมีความสัมพันธ์ในด้านการค้าเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนที่สอนภาษาไม่ว่าจะเป็นสองภาษาหรือสามภาษาเพิ่มมากขึ้น (พิชัย รัตนพล, 2512 อ้างถึงใน รวิพรรณ จารุทวี, 2552) และภาษาจีนกลางมีบทบาทสำคัญต่อคนไทยทั้งด้านการดำรงชีวิต การศึกษาเล่าเรียน การติดต่อค้าขาย ฯลฯ (จุรี สุชนวนิช, 2556) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งในการใช้ภาษาจีนกลางให้แก่คนไทย เพื่อให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก

(ปภาสิริ อนันตชาติ, 2551) พร้อมกับกระทรวงศึกษาธิการต้องการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศโดยปฏิรูปหลักสูตรทั้งกระบวน การฟัง พูด อ่าน เขียน(https://wwwbic.moe.go.th/images/stories/pdf-policy-of-the-Minister_of Education_Teerakiat-Jareonsettasin.pdf) ส่งผลให้ปัจจุบัน มีโรงเรียนเอกชนสอนภาษาหลายโรงเรียนแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นโรงเรียนสอนภาษาดังกล่าวจำนวนหนึ่งยังอยู่ในสภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานการเงินและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ด้อยคุณภาพ เนื่องจากขาดการบริหารจัดการที่ดีทำให้การเรียนการสอนภาษาจีนยังไม่เป็นที่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (จิตรดา วงค์จันทะ, 2557)

จากการศึกษาดังกล่าวซึ่งผู้วิจัยค้นพบและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจึงพบว่า ปัญหาของการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนในปัจจุบันคือ 1) ขาดรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน 2) ขาดครูและขาดการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ 3) หลักสูตรของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการสร้างความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน 4) ขาดการสนับสนุนจากชุมชน 5) ขาดประสิทธิภาพในการจัดการสอน คุณภาพการสอนภาษาจีนของสถานศึกษาในไทยยังมีคุณภาพไม่ดี ผู้เรียนไม่สามารถสื่อสารได้ รวมถึงขาดการนำผลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการปรับเปลี่ยนทั้งระบบบริหารสถานศึกษาและการเรียนการสอนให้ทันกับความต้องการของการศึกษาเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นนโยบายของรัฐจำเป็นจะต้องมีรูปแบบกระบวนการในการบริหารจัดการเฉพาะที่สอดคล้องกับสภาพที่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพตามความต้องการของประเทศและประชาชนต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงและมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพและเป็นแนวทางให้กับผู้สนใจหรือสถานศึกษาอื่นได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครไปใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) ด้านปรัชญา 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านพันธกิจ และ 4) ด้านเป้าหมาย องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ และ 3) ด้านทรัพยากร องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ตัวแปรตาม คือ ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยแบบผสมผสานการวิจัยคุณภาพและการวิจัยปริมาณ โดยมองภาพอนาคต (Sceanario) ซึ่งใช้การ forecasting process framework (https:www.investopedia.com>terms>ผสานกับเทคนิคการใช้แบบสอบถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique : จุมพล พูลภัทรชีวิน 2536) วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครไปใช้

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสามภาษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน ซึ่งมีคุณลักษณะและคุณสมบัติแบ่งออก เป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 9 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้บริหารและเจ้าของโรงเรียน จำนวน 9 คน สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 160 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 113 คน โดยใช้ตาราง (Krejcie and Morgan, 1970 : 608-609)

เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย เพื่อขอความเห็นจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1967) ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย โดยส่งแบบสอบถามเป็นจำนวน 3 รอบ และเพื่อสอบถามความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครไปใช้ ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative collected data) ใช้การส่งแบบสอบถามจำนวน 113 ฉบับให้โรงเรียนเอกชนสามภาษาตอบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดจำนวน 42 รายการ และเห็นด้วยมาก จำนวน 4 รายการ รวมทั้งหมด 46 รายการ มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครไปใช้ สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.42

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) ด้านปรัชญา 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านพันธกิจ และ 4) ด้านเป้าหมาย ในองค์ประกอบที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบการบริหาร สอดคล้องกับ ขัตติยา ด้วยสำราญ (2552) ที่กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานตามกลยุทธ์และการประเมินกลยุทธ์ โดยโรงเรียนควรมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ

โรงเรียนอย่างชัดเจนและกำหนดระยะเวลาดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางทั้งระยะสั้นหรือระยะยาว สอดคล้องกับ Wheelen and Hunger (2006) ที่กล่าวว่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และบ่งบอกถึงความมุ่งหมายพื้นฐานองค์กรต้องกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายให้สอดคล้องกัน โดยให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด ซึ่งปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกฝ่ายงาน สอดคล้องกับ พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์ (2554) ที่กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้เสียควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อระดมความคิดของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเป็นการลดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ผลการวิจัยและการอภิปรายผลสรุปได้ว่า การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนสอดคล้องกันและครอบคลุมทุกฝ่ายงาน ทั้งยังสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน แท้จริง ส่งผลให้ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ และ 3) ด้านทรัพยากร โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายในการรับบุคลากรที่ชัดเจน เช่น การกำหนดคุณสมบัติการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งของงาน รวมถึงมีการทดลองหรือประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร สอดคล้องกับ Barmes (1995) ที่กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นการเลือกสรรคนดี คนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และ ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรมีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับงาน มีการสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และควรให้คณะกรรมการร่วมเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือก ในด้านงบประมาณโรงเรียนควรมีการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงจัดสรรงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ผู้รับผิดชอบและการประเมินผลหลังใช้งบประมาณที่ชัดเจน สอดคล้องกับ วารุณี จิวกิตติศักดิ์สกุล (2538) ที่กล่าวว่า โรงเรียนต้องมีการจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วโรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณ ในด้านทรัพยากรโรงเรียนควรมีการปรับปรุง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลาหรือส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดค้นนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา สอดล้องกับ Li Xun Wang and Andy Kirkpatrick (2012) ที่กล่าวว่า โรงเรียนสามภาษาควรที่จะใช้สื่อเป็นแนวทางในการสอนและควรนำวิธีการสอนที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับ วารุณี จิวกิตติศักดิ์สกุล (2538) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญในสาขาต่างๆ ทำการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในแง่ของทรัพยากรและเพื่อให้ทรัพยากรใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงทนถาวร โรงเรียนควรมีระบบการดูแลรักษาทรัพยากร สอดคล้องกับ Jamalullail Abdul Wahad and others (2013) ที่กล่าวว่า โรงเรียนมีระบบการยืม คืนหนังสือ ตำราที่ดี (Text Books Loan Scheme Management) ผลการวิจัยและอภิปรายผลสรุปได้ว่า บุคลากร งบประมาณและทรัพยากร เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่ส่งผลให้ระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานครประสบผลสำเร็จ โดยโรงเรียนต้องมีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลการดำเนินการด้านการบริหารบุคคลากร งบประมาณและทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ในด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรมีการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับ กมล ภู่ประเสริฐ (2544) ที่กล่าวว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนด

มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ต้องเหมาะสมและสัมพันธ์กันและสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โรงเรียนควรมีการร่วมมือกับสถาบันต่าง ประเทศในการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทุกสิ้นปีการศึกษา สอดคล้องกับ Chen You Ming (2012) ที่กล่าวว่า โรงเรียนมีการควบคุมคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมจุดเด่นด้านภาษาให้ชัดมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับ Jamalullail Abdul Wahad and others (2013) ที่กล่าวว่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโรงเรียนควรมีการบริหารหลักสูตร (Curriculum Management) และการบริหารวิชาการที่สุดยอด (Excellence Academic Management Programme) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และควรจัดให้มีกระบวนการนิเทศและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรมีการอบรมด้านความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ที่กล่าวว่า โรงเรียนต้องมีการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอนและมีการฝึกอบรมครู สอดคล้องกับ Jamalullail Abdul Wahad and others (2013) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรกำหนดกลยุทธ์การบริหารครูอย่างมืออาชีพ (Staff Professionalism Management) และสอดคล้องกับ ชัยสิทธิ์ ตั้งธงทองกุล (2553) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนควรมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงจ่ายผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจให้กับบุคลากรที่ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมการบริหารงานด้านต่างๆ สอดคล้องกับ ภิรักษ์สิทธิ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา และ ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2560) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมกับการจัดการศึกษาในรูปแบบสามภาษา รวมถึงใช้งบประมาณโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ควรมีการจัดทำบัญชีอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้และมีการติดตามการใช้งบประมาณอย่างรัดกุม โดยให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามการใช้งบประมาณ ในด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศในด้านวิชาการ บุคลากร สื่อเทคโนโลยี รวมถึงการแลกเปลี่ยนนักเรียนระหว่างประเทศเป็นต้น สอดคล้องกับ ภิรักษ์สิทธิ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยาและทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2560) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรมีการประสานความร่วมมือกับประเทศเจ้าของภาษาหรือสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการศึกษาและผู้เรียน นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้ก้าวทันกับสถานการณ์และสอดคล้องกับพฤติกรรมความต้องการของผู้เรียน

ผลการวิจัยและอภิปรายผลสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ในด้านการบริหารงานวิชาการโรงเรียนควรมีการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมีการร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทุกสิ้นปีการศึกษา นอกจากนี้แล้วมีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ในด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากรและมอบหมายงานตรงตามความสามารถ มีกระบวนการนิเทศและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการจ่ายผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจให้กับบุคลากรที่ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ ในด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมและใช้งบประมาณโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน มีการจัดทำบัญชีอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้และมีการติดตามการใช้งบประมาณ โดยให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศในด้านวิชาการ บุคลากร

สื่อเทคโนโลยีเป็นต้น นอกจากนี้ควรมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้ก้าวทันกับสถานการณ์และสอดคล้องกับพฤติกรรมความต้องการของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานต่างๆ องค์กรเอกชน มหาวิทยาลัยเอกชนและรัฐบาล สามารถเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนด้วยสามภาษาเพิ่มขึ้นด้วยระบบการบริหารที่พัฒนาประเทศสู่ความเป็นสากลแห่งโลกไร้พรหมแดนในปัจจุบัน

2. หน่วยงาน องค์กร มหาวิทยาลัย สามารถเปิดหลักสูตรอบรม สัมมนาสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียนเอกชนสามภาษา เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ในด้านต่างๆ เช่นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและหรือภาษาอื่นๆ

3. หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลโรงเรียนเอกชนควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนในการดำเนินงานในอนาคตในด้านการพัฒนาหลักสูตรการสอนและการประเมินติดตามผลด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ทิปส์พับลิเคชั่น, 2544.

กระทรวงศึกษาธิการ. **แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ "2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน"**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐาน, 2549.

ขัตติยา ด้วงสำราญ. **รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

จิตรดา วงค์จันทะ. **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนสองภาษา (ไทย-จีน) สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรปีที่ 5 (1), 2557.

จุรี สุชนวนิช. **Hello AEC จีน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี การพิมพ์จำกัด, 2556.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. **"การวิจัยอนาคต,"** วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 1, 1(2536): 22-24.

ชัยสิทธิ์ ตั้งธงทองกุล. **การบริหารโรงเรียนสองภาษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

ปภาสิริ อนันตชาติ. **การศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการสอนภาษาจีนของโรงเรียนเอกชน เพื่อสอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม, 2544.

พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1**. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ภิรักษ์สิทธิ์ เสนีย์วงค์ ณ อยุธยา และ ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. **รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings) "แนวทาง การบริหารโรงเรียนสามภาษาในจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน."** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2560.

รวิพรรณ จารุทวี. **โรงเรียนจีนในมณฑลกรุงเทพฯ พ.ศ.2461-2475**. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

วิทยา พัฒนวงศ์. **รูปแบบการประกอบการของโรงเรียนสองภาษาในประเทศไทย**. ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

วารุณี จิวกิตติศักดิ์กุล. **แนวทางพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อสอนภาษาจีน เขตการศึกษา 8**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.

ศิริเดช สุชีวะ. **"เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ"**. 3, 4(2543): 70-80.

Barmes, R. A. **African American parents involvement in their children schooling**. Dissertation Abstracts International, 1995.

Likert Rensis. **The Method of Constructing and Attitude Scale "Reading in Attitude Theory and Measurement"**. New York: Willey and Son, 1967.

Krejcie,R.V. and Morgan,D.W. **Determining Sample Size for Research Activities. Education And Psychological Measurement**. 30, 3(1970): 607-610.

Jamalullail Abdul Wahab, Aida Hanim A. Hamid, Mohd Izham Mohd Hamzah & Nurhasyida Abdullah Sani. **Strategic Management in National and Chinese Primary School in Malaysia. Faculty of Education**. University Kebangsaan Malaysia, Selangor Malaysia, 2013.

Lixun Wang and Andy Kirkpatrick. **Trilingual Education in Hongkong Primary Schools: A Case Study. Department of English, the Hong Kong Institute of Education,** Griffith University, Nathan, Australia, 2012.

Wheelen Hunger Hoffman and Bamford. **Strategic Management and Business Policy**. USA: Courier, Kendallville, 2015.

รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการคิดเชิงออกแบบนวัตกรรมที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมของนักศึกษาพหุชาติพันธ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

Learning development model using innovative design thinking techniques that affect creativity and innovation. Multicultural students' Academic Mahamakut Buddhist University Lanna Campus

ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์ [1]
จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์[2]
นงนภัส พันธ์พลกฤต[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม 2. เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนการสอนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมและ 3.เพื่อศึกษาอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม ของนักศึกษา พหุชาติพันธ์ ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ในรายวิชา ED1006 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา การวิจัยนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรได้แก่ นักศึกษาพหุชาติพันธ์ระดับปริญญาตรีชั้นปี 2 เอกการสอนภาษาไทย และเอกการสอนภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาชั้นปี 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 5 ห้อง รวมทั้งสิ้น 200 คน ได้มาโดยสุ่มแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยการศึกษาสภาพทั่วไปและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อหารูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมและยืนยันด้วยผู้เชี่ยวชาญ โดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 6 คน พบว่า นักศึกษาขาดทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้สอนจึงสร้างรูปแบบโดยยึดหลักปรัชญา ทฤษฎี จิตวิทยา วิธีการสอนและกระบวนการออกแบบนวัตกรรมมาใช้ทดลองในการสอนนักศึกษาจำนวน 200 คน เพื่อพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน **หลังจากนั้นจึงได้วิเคราะห์อัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมโดยใช้สถิติวิเคราะห์ LGM โค้งพัฒนาการ และประเมินความคิดสร้างสรรค์ของ** Jellen and urban (1989) **ที่มีการประเมิน** 14 **ด้าน** พบว่านักศึกษามีอัตราพัฒนาการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยทุกเดือนทั้ง 14 ด้าน ค่าเฉลี่ย,ความแปรปรวน ของ Intercept และ Slop ค่าคะแนนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000 -.005) ทุกด้านสรุปว่านักศึกษามีอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันทุกด้านทั้งในทางบวกและทางลบ

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์, นวัตกรรม, พหุชาติพันธ์

---

[1] อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
[3] อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the general condition of creativity and innovation, 2) to create a model of teaching and learning to create creativity and create innovation, and 3) to know the development rate of creativity and innovation creation of the second year multicultural students. The experimental group composed of those teaching Thai language and English language teaching students from 5 rooms with a total of 200 by purposive sampling.

This research was conducted by applying mixed research methodology by both qualitative and quantitative research. For the development of creativity and innovation in learning, collecting data by studying the problems and related documents to find learning patterns. Which is appropriate and confirmed by experts by the Focus Group found that the general condition of teaching and learning The instructors do not use techniques or processes to use in teaching and learning that will make the students have Analytical and creative thinking skills Creating patterns using philosophy, psychology, teaching methods and innovative design processes in teaching To develop the students' creativity Results of the development rate of creativity and innovation By using LGM analysis statistics to develop the curve to know the development rate of creativity and innovation of the experimental group from the creative evaluation form of Jellen and urban (1989) with 14 aspects of assessment. On average every month Variance of Intercept and Slop has statistically significant scores at (P = .000-.005) All aspects show that at the beginning of each student's development rate of creativity is different in all aspects, both positive and negative.

Keywords: creativity, innovation, multiculturalism

บทนำ

จากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ยุคของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวพ้นประเทศที่มีกับดักรายได้ปานกลาง ประเทศไทย 4.0 โมเดลใหม่ของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ ‘เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value–Based Economy) ในการสร้างเด็กยุคไทยแลนด์ 4.0 สร้างเด็กและเยาวชนไทยให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการประยุกต์ให้เข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ การพัฒนาเด็กต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ และทักษะ การเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ การเรียนรู้จากปัญหาจริงที่เกิดขึ้น เรียกว่าเป็น Problem Based Learning (เชาวลิต โพธิ์

นคร:2560) เพื่อก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ในรายวิชา ED1006 วิชาการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสอนนักศึกษาชั้นปี 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ.2561 พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชนเผ่าเมื่อมอบหมายงานให้ไปศึกษา หาความรู้เพื่อจัดทำหรือสร้างสื่อต่างๆ ในด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน นักศึกษาจะไปสืบค้นและนำเอาองค์ความรู้ ที่ได้มาจากการอ่านหนังสือหรือการสืบค้นมาทำการคัดลอกและส่งงานให้ผู้สอน โดยไม่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าวให้เป็นข้อสรุปหรือสังเคราะห์ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่หรือ ชิ้นงานใหม่สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาขาดทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ผู้สอนจึงได้นำเอาปัญหาดังกล่าวมาศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและหาแนวทางการพัฒนาการสอนโดยการนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้ Constructionism ของแซมมวล เพเพอร์ (วรรณทิพา รอดแรงคำ:2540) ที่มีความเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและสร้างชิ้นงาน มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสอน และเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างกระบวนการคิดและสร้างนวัตกรรมคือ การออกแบบนวัตกรรม (Design thinking) ([Online] Design Thinking:2560) 5 ขั้นตอนมาวิเคราะห์ ให้สามารถนำกระบวนการคิดสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมใหม่และ 7 ทักษะในศตวรรษที่21 เกณฑ์การวัดความคิดสร้างสรรค์14ด้านของ (Jellen & Unban) เพื่อการพัฒนาผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอนาคต

สรุปปัญหาจากการศึกษาข้อมูลในเบื้องต้นดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็น ชนเผ่าพหุชาติพันธุ์ยังขาดกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปเพิ่มมูลค่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญา หรือมีมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้เด็กและเยาวชนไทยที่เป็นพหุชาติพันธุ์ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตมีทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านและระดับนานาชาติ รวมทั้งพัฒนาประเทศก้าวข้ามประเทศที่มีรายได้ปานกลางเป็นประเทศที่พัฒนาและมีรายได้สูง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมของนักศึกษาพหุชาติพันธ์ ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ในรายวิชา ED 1006 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนการสอนแบบคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมนักศึกษาพหุชาติพันธ์ ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ในรายวิชา ED 1006 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

3. เพื่อศึกษาอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมนักศึกษาพหุชาติพันธ์ ระดับปริญญาตรี กลุ่มทดลองชั้นปี 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ในรายวิชา ED 1006 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

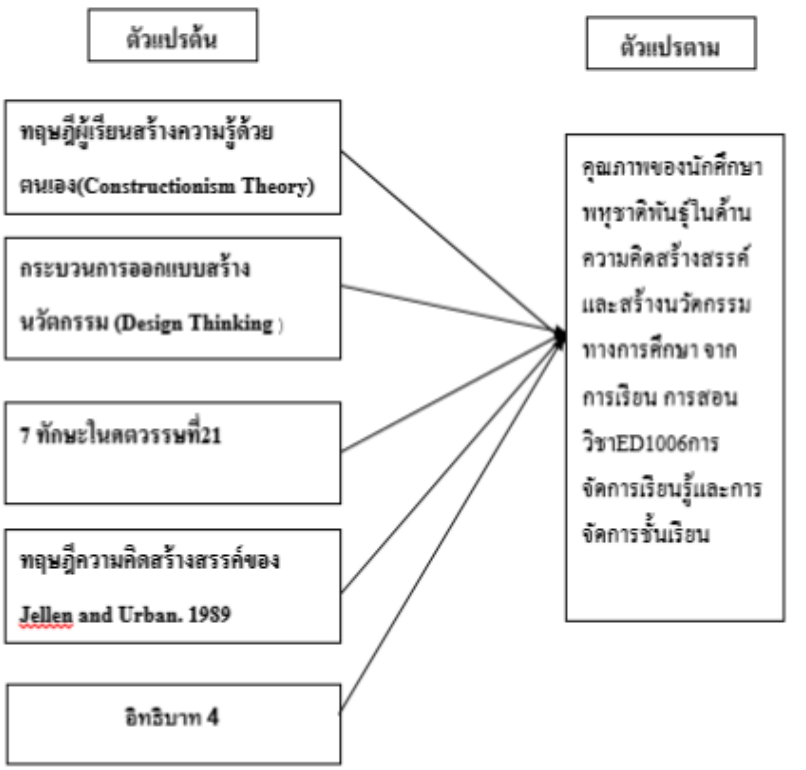
ประชากรที่ศึกษาวิจัย คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ในรายวิชา ED 1006 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ในภาคเรียนที่ 1 ของปีการศึกษา 2561 จำนวน 5 ห้อง รวมทั้งสิ้น 200 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยคือทฤษฎีการเรียนรู้ Constructionism ทักษะในศตวรรษที่21 การออกแบบนวัตกรรม ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของ Jellen&Urban นักศึกษาพหุชาติพันธุ์ ชั้นปี 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา ED 1006 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ในภาคเรียนที่ 1 ของปีการศึกษา 2561 จำนวน 5 ห้อง รวมทั้งสิ้น 200 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบความคิดดังกล่าวสามารถแสดงในรูปแผนภูมิที่ 1 ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่นักศึกษาพหุชาติพันธุ์ ชั้นปีที่ 2 เอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา ED1006 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ในภาคเรียนที่ 1 ของปีการศึกษา 2561 มีจำนวน 5 ห้อง รวมทั้งสิ้น 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาเอกสารแนวคิดทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์แผนการสอน (มคอ.3)กระบวนการสนทนากลุ่ม(Focus Gr407oup) จากผู้เชี่ยวชาญ แบบทดสอบมาตรฐานวัดความคิดสร้างสรรค์ที่ชื่อว่า TCT-DP (The Test for Creative Thinking Drawing Production) โดยลักษณะของแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์นี้จะให้ผู้เข้ารับการทดสอบแสดงความสามารถทางการคิดอย่างมีสาระ แบบทดสอบ TCT-DP นี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบทดสอบที่สามารถนำมาใช้วัดได้กับกลุ่มเป้าหมายได้ทุกวัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติวิเคราะห์สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน LGM (Latent Growth Curve Model) และ CFA. (Confirmatory Factor Analysis) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุขุม มูลเมือง. 2559 : 95) การพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสอดคล้อง ได้แก่ค่าไค-สแควร์ (x^2) 75.279 องศาอิสระ (df) 62 ระดับนัยสำคัญ P-value) .120 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) .951 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) .917 ค่าดัชนีรากกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) .090 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) .033

ขั้นตอนการวิจัย

1.ศึกษาสภาพปัญหาด้านการเรียนการสอนความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมของนักศึกษาพหุชาติพันธุ์ระดับปริญญาตรีโดยใช้การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

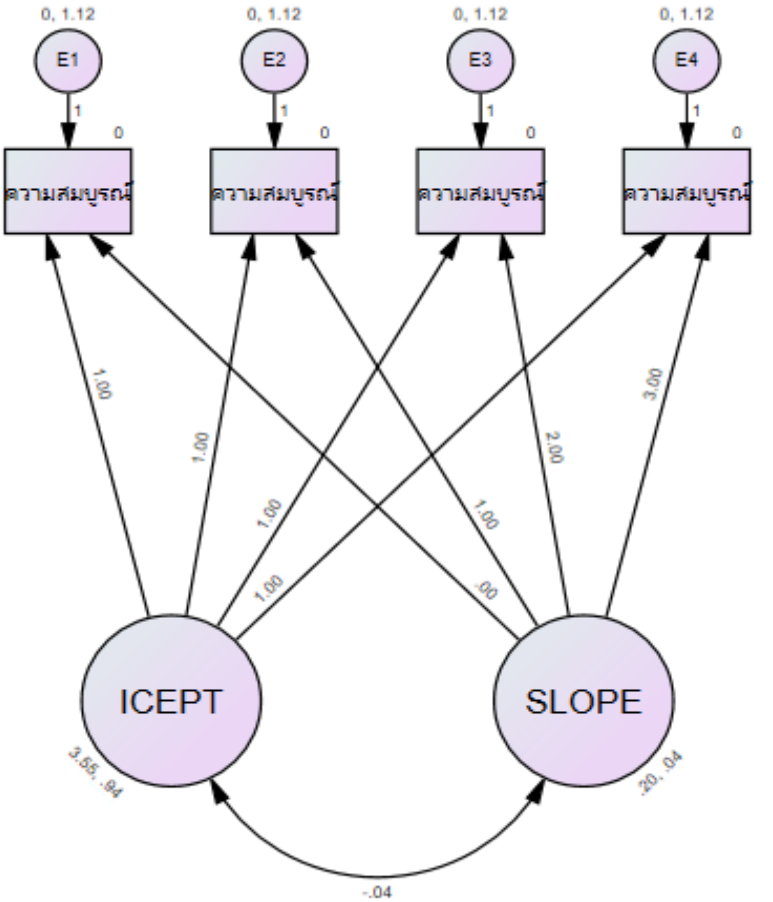
2.สร้างรูปแบบการเรียนการสอนแบบคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมนักศึกษาพหุชาติพันธุ์ระดับปริญญาตรีโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.ทดลองรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมนักศึกษาพหุชาติพันธุ์ระดับปริญญาตรี

4.ประเมินผลการทดลองเพื่อวัดอัตราพัฒนาการจากการจัดการเรียนการสอนแบบคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมนักศึกษาพหุชาติพันธุ์ระดับปริญญาตรี

รูปแบบการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบการทดลองที่เรียกว่ามีกลุ่มทดลอง มีการทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest Posttest Design) (วสันต์ ทองไทย,2550) รูปแบบดังนี้

ER	O1	x	O2



สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงอัตราพัฒนาการการเรียนรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม ของนักศึกษาพหุชาติพันธ์ระดับปริญญาตรีชั้นปี 2 เอกการสอนภาษาไทย และเอกการสอนภาษาอังกฤษ แต่ละด้านตามเกณฑ์ของ Jellen&Urban ในรายวิชาED1006 วิชา การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนโดยวัดอัตราพัฒนาการค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่ม ความแปรปรวน (Variance) ของแต่ละคนก่อนและหลังแต่ละเดือน อัตราพัฒนาการสหสัมพันธ์ (Covariance) ช่วงเวลา 4 เดือนแต่ละด้านของเอกการสอนภาษาไทย และเอกการสอนภาษาอังกฤษ

รายละเอียด	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ความสมบูรณ์					
(Mean)					
ICEPT	3.546	.093	38.076	***	IMean
SLOPE	.198	.036	5.440	***	SMean
(Variance)					
ICEPT	.940	.182	5.174	***	IVariance
SLOP	.040	.031	1.308	.191	SVariance
(Covariance)					
ICEPT<—>SLOP	-.041	.060	.678	.498	Covariance
การต่อเติม					
(Mean)					
ICEPT	3.629	.098	37.161	***	IMean
SLOP	.217	.040	5.447	***	SMean
(Variance)					
ICEPT	1.077	.199	5.409	***	IVariance
SLOP	.081	.036	2.265	.024	SVriance
(Covariance)					
ICEPT<—>SLOP	-.153	.070	-2.175	.030	Covariance
ภาพที่สร้างขึ้นใหม่					
(Mean)					
ICEPT	3.382	.084	40.446	***	IMean
SLOP	.152	.034	4.421	***	SMean
(Variance)					

ICEPT					
SLOP	.467	.154	3.030	.002	IVariance
(Covariance)	-.029	.030	-.960	.337	SVriance
ICEPT<—>SLOP					
การข้ามเส้นกั้นเขต	.031	.056	.554	.579	Covariance
(Mean)					
ICEPT					
SLOPE	2.946	1.22	24.175	***	IMean
(Variance)	.132	.054	2.446	.014	Smean
ICEPT					
SLOP	1.727	.309	5.591	***	IVariance
(Covariance)	.224	.063	3.567	***	SVairance
ICEPT<—>SLOP					
การข้ามเส้นกั้นเขตอย่างอิสระ	-.307	.116	-2.647	.008	Covairance
(Mean)					
ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	2.784	.116	24.033	***	IMean
ICEPT	.214	.047	4.562	***	Smean
SLOP					
(Covariance)	1.446	.281	5.140	***	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.088	.050	1.748	.080	SVairance
การต่อเนื่องด้วยเส้น					
(Mean)	-.071	.095	-751	.453	Covairance

ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	3.253	.084	38.784	***	IMean
ICEPT	.200	.036	5.541	***	Smean
SLOP					
(Covariance)	.601	.151	3.972	***	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.032	.031	1.051	.293	SVairance
การวางกระดาษแตกต่าง					
(Mean)	.000	.055	.995	.995	Covairance
ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	1.757	.066	26.603	***	IMean
ICEPT	.162	.026	6.270	***	Smean
SLOP					
(Covariance)	.404	.093	4.338	***	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.000	.016	.010	.992	SVairance
ความเร็ว					
(Mean)	.032	.030	1.039	.299	Covairance
ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	3.398	.096	35.227	***	IMean
ICEPT	.051	.040	1279	.201	Smean
SLOP					
(Covariance)	1.028	.195	5.283	***	IVariance

ICEPT<—>SLOP	.081	.036	2.264	.024	SVairance
ความลึกใกล้ไกล					
(Mean)	-158	.070	-2.257	.024	Covairance
ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	3.400	.085	40.096	***	IMean
ICEPT	.152	.039	3.925	***	Smean
SLOP					
(Covariance)	.445	.160	2.792	.005	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.019	.036	.522	.602	SVairance
	-.026	.064	-404	.686	Covairance
เครื่องหมายสัญลักษณ์					
(Mean)					
ICEPT					
SLOPE					I
(Variance)	2.199	.065	33.745	***	Mean
ICEPT	.101	.029	3.425	***	Smean
SLOP					
(Covariance)	.424	.090	4.727	***	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.053	.019	2.742	.006	SVairance
ไม่ใช่ภาพแพร่หลายทั่วไป					
(Mean)	-102	.036	-2.828	.005	Covairance
ICEPT					

SLOPE					
(Variance)	2.368	.067	35.388	***	IMean
ICEPT	.050	.028	1.805	.071	Smean
SLOP					
(Covariance)	.412	.096	4.316	***	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.019	.018	1.031	.302	SVairance
ภาพต่อเนื่องเป็นเรื่องราว					
(Mean)	-.070	.028	-1.962	.050	Covairance
ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	3.650	.093	39.445	***	IMean
ICEPT	.135	.045	3.003	.003	Smean
SLOP					
(Covariance)	.590	.188	3.135	.002	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.087	.046	1.869	.062	SVairance
ภาพที่ไม่เป็นของจริง					
(Mean)	-.149	.081	-1.834	.067	Covairance
ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	2.082	.063	33.3111	***	IMean
ICEPT	.124	.027	4.607	***	Smean
SLOP					
(Covariance)	.349	.084	4.170	***	IVariance
ICEPT<—>SLOP	.023	.017	1.350	.177	SVairance

อารมณ์ขัน					
(Mean)	.040	.031	-1.627	.207	Covairance
ICEPT					
SLOPE					
(Variance)	3.237	.102	31.760	***	IMean
ICEPT	.179	.048	3.737	***	Smean
SLOP					
(Covariance)	1.173	.217	5.413	***	IVariance
ICEPT<—>SLO	.201	.049	4.088	***	SVairance
	-.316	.089	-3.543	***	Covairance

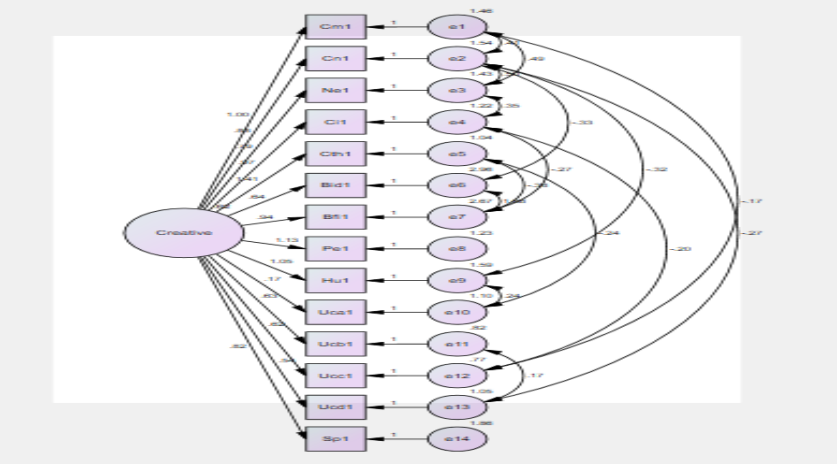
จากตารางที่ 1 พบว่า อัตราพัฒนาการการเรียนรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาเอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์ประเมินความคิดสร้างสรรค์ของ Jellen&Urban ทั้ง14 ด้านมีอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านค่าเฉลี่ย(Mean) Intercept มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000-.005) ทุกด้าน แสดงว่าเมื่อเริ่มต้นนักศึกษาทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ทั้ง14 ด้านไม่ได้เป็นศูนย์ ส่วนค่าเฉลี่ยของ Slop มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000 -.992) ทุกด้านแสดงว่าอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของทุกคนทั้ง 14 ด้านมีอัตราพัฒนาการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยทุกเดือน ค่าความแปรปรวน (Variance) ของ Intercept มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000-.005) ทุกด้านแสดงว่าเมื่อเริ่มต้นนักศึกษาแต่ละคนมีอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ค่าความแปรปรวน (Variance) ของ Slop มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000-.992)ทุกด้านทั้งในทางบวกและทางลบ แสดงว่าอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของทุกคนเมื่อเริ่มต้นที่จุดเวลาที่ 1 มีอัตราพัฒนาการความสัมพันธ์ทั้งในทางบวกและลบ ในทางบวกหมายถึงนักศึกษาทุกคนจะมีอัตราพัฒนาการมากขึ้นในแต่ละด้าน 4 ด้านดังนี้ 1. ด้านภาพที่สร้างขึ้นใหม่ 2, การต่อเนื่องด้วยเส้น 3. การวางกระดาษที่แตกต่าง 4.ภาพที่ไม่เป็นของจริง ด้านที่อัตราพัฒนาการมีค่าไปในทางลบหมายถึงนักศึกษาทุกคนจะมีพัฒนาการน้อยในแต่ละด้าน 10 ด้านดังนี้ 1.ด้านความสมบูรณ์ 2. การต่อเติมภาพ 3. การข้ามเส้นกั้นเขต 4. การข้ามเส้นกั้นเขตอย่างอิสระ 5. ความรวดเร็วในการวาดภาพ 6.ภาพทีมีความลึกใกล้ไกล 7. เครื่องหมายสัญลักษณ์ 8. ไม่ใช่ภาพแพร่หลายทั่วไป 9. ภาพวาดต่อเนื่องเป็นเรื่องราว 10. อารมณ์ขัน แสดงว่าอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้านของนักศึกษาเอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษมีอัตรพัฒนาการในทุกด้านในภาพรวมค่าเฉลี่ย (Mean) ทั้ง Intercept และ Slop ค่าความแปรปรวน (Variance) ทั้ง

Intercept และ Slop และค่าสหสัมพันธ์ (Covariance) มีอัตราพัฒนาการมีค่าคะแนนระหว่าง(-.751-.995) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000-.579) แสดงว่านักศึกษาเอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษา**อังกฤษชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา** ในช่วงเวลา 4 เดือนมีอัตราพัฒนาการแตกต่างกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัตราพัฒนาการระหว่าง Intercept กับ Slop มีค่าระหว่าง (-751-.995) ทั้งในทางบวกและทางลบ และมีนัยสำคัญทางสถิติ (p= .000-.579) สรุปได้ว่านักศึกษาเอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนามีอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ในทุกด้านโดยมีทั้งทางบวกทางลบทั้งในภาพรวมของกลุ่มและรายบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถิติเพื่อทราบอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมของกลุ่มทดลองจากเครื่องมือในการประเมินความคิดสร้างสรรค์ของ Jellen & Urban มีการประเมิน 14 ด้านที่มีผลการวิเคราะห์จากตารางพบว่า อัตราพัฒนาการการเรียนรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาเอกการสอนภาษาไทยและเอกการสอนภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์ประเมินความคิดสร้างสรรค์ของ **Jellen&Urban** ทั้ง14 ด้านมีอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านค่าเฉลี่ย(Mean) Intercept มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000-.005) ทุกด้าน แสดงว่าเมื่อเริ่มต้นนักศึกษาทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ทั้ง14 ด้านไม่ได้เป็นศูนย์ ส่วนค่าเฉลี่ยของ Slop มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000 -.992) ทุกด้านแสดงว่าอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของทุกคนทั้ง 14 ด้านมีอัตราพัฒนาการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยทุกเดือน ค่าความแปรปรวน (Variance) ของ Intercept มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000-.005) ทุกด้านแสดงว่าเมื่อเริ่มต้นนักศึกษาแต่ละคนมีอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ค่าความแปรปรวน (Variance) ของ Slop มีค่าคะแนน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (P=.000-.992) ทุกด้านทั้งในทางบวกและทางลบ แสดงว่าอัตราพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของทุกคนเมื่อเริ่มต้นที่จุดเวลาที่ 1 มีอัตราพัฒนาการความสัมพันธ์ทั้งในทางบวกและลบ

การพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ยืนยันองค์



การพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสอดคล้อง ได้แก่ค่าไค-สแควร์ (χ^2) =75.279 องศาอิสระ (df) = 62 ระดับนัยสำคัญ P-value) =.120 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = .951 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = .917 ค่าดัชนีรากกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) = .090 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = .033

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำงานวิจัยนี้ไปใช้

ควรนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมไปทดลองใช้และสามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองโดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกันเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของสังคมเพื่อคุณภาพผลผลิตของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของสังคมในระดับคณะ/วิทยาเขตและระดับมหาวิทยาลัยเพื่อที่จะส่งเสริมด้านกระบวนการการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพส่งผลสอดคล้องต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้านกระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนพัฒนางานวิจัยอาจารย์ประจำหลักสูตรจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตล้านนา

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มชาติพันธ์ล้านนา [Online] แหล่งที่มา http://www.digitized-lanna.com/main/กลุ่มชาติพันธ์ล้านนา/) [3 เมษายน.2560]

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

เชาวลิต โพธิ์นคร. (2560). **การประชุมวิชาการเรื่อง"ห้องสมุดดิจิทัลกับการก้าวสู่ยุค Thailand 4.0"**วันที่ 23 มีนาคม 2560

สุขุม มูลเมือง.(2559) **โมเดลสมการโครงสร้าง การประยุกต์ใช้โปรแกรม AMOS และ Mplus.**กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วสันต์ ทองไทย.(2550).**การออกแบบการวิจัย.**[Online]แหล่งที่มาhttp://www.bpcd.net/new subject/library/research/document/sopida/research/ku/develop/04.pdf). [3 ตุลาค2560]

วรรณทิพา รอดแรงค้า. (2540). **Constructivism.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารี พันธ์มณี. (2545). **ฝึกให้คิดเป็นคิดให้สร้างสรรค์.** พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ใยไหม.

Chaowalit Ponakorn. (2017). [Online] **Academic conference on "Digital library and the Pace of Thailand 4.0"Source** http://km.li.mahidol.ac.th/thai-studies-in-thailand-4-0/

Jellen, H. G. and Urban, K. K. 1989. **"Assessing Creative Potential World-wide: the Firstcrosscultural Application of the Test for Creative Thinking-drawing Production (TCT-DP)", Gifted Education International**. 6: 78-86

National Education Board, Office. (2002). National Education Act.BE 2542 (1999) and amended (No. 2) BE 2545. Bangkok: Chili Sweet Graphic.

Sukhum Munmuang. (2016) **Structural equation model Application of AMOS and Mplus Programs**. Bangkok: Chulalongkorn University.

Wasan Thongthai(2006). http://www.bpcd.net/newsubject/library/research/document/sopida/research/ku/develop/04.pdf). [3 oct.2005]

Wanthip Rodrangka.(1997). Constructivism. Bangkok: Kasetsart University.

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13

The strategy for Quality Development According to Education Standards. Secondary School under the Office of Educational Region 13

วีระศักดิ์ จันทะรัตน์[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 2) สร้างและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 และ 3) ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 จำนวน 118 โรง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงเรียนที่เป็นต้นแบบจำนวน 3 โรง ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบองค์ประกอบของกลยุทธ์ จำนวน 12 คน และผู้เชี่ยวชาญในการประเมินกลยุทธ์จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน ส่วนสภาพปัญหาที่พบได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 1.1 – 1.5 มาตรฐานที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 2 และตัวชี้วัดที่ 4 และมาตรฐานที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 1

2.กลยุทธิ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ประกอบด้วย 1)วิสัยทัศน์ 2)พันธกิจ 3)เป้าประสงค์และ 4)ประเด็นกลยุทธ์ซึ่งมี 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับผลสัมฤทธ์ทางการเรียน กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21

3.ผลการประเมินกลยุทธิ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การพัฒนาคุณภาพ, มาตรฐานการศึกษา

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Abstract

The purposes of this study were 1) study the current problems and improve quality according to the standards of Secondary Schools under the Office of Educational Region 13 2) construct and develop strategy to improve the quality of Secondary Schools under the Office of Educational Region 13, and 3) evaluate and improve the standards' quality of Secondary Schools under the Office of Educational Region 13. The samples used in the study consisted of Secondary Schools under the Office of Educational Region 13. Were 118 schools, Samples had divided according to the size of the school. Data providers were, including a school director, a head of academic department, a head of human resource department, a head of budgeting and planning department and head of general administration department. 3 prototype schools. 12 experts examined the composition of the strategy, And 22 experts to strategy assessment. Acquired by Stratified Purposive Sampling. The research instrument was questionnaire, interview from and strategy evaluation from. The statistic used to analyze the data were percent, mean, standards deviation and content analysis.

The results of the study were:

1. The current problems in the development of strategy to improve the quality of education for Secondary School under the Office of Educational Region 13 in the overall level was. Defined from the average standard from highest to lowest were as follows: The administration and management of school administrators was, internal quality assurance system school effectiveness was, the process of teaching the learners was and quality of learners was. Problems found included the standard 1; indications 1.1 – 1.5, Standard 2; indicators 2 and 4. And standard 3; indications 1.

2. Strategies for the development of quality according to educational standards of secondary school Under the Office of Education, Region 13, consisting of 1) Vision: 2) Mission 3) Goals. And 4) Strategy; consisting of, Strategy 1 Elevating learning outcomes. Strategy 2 Cultivating morality and Ethics. And desirable characteristics. Strategy 3 Develop of management and management system. Strategy 4 Develop the information technology system. And strategy 5, Develop learning management skills in the 21st century.

3. The strategy development of quality standards of education in secondary schools under the Education Office 13 has developed. The most appropriate level was possible in most and was located at the highest level.

Key words: Strategy, Quality development according, Education standards.

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะส่งผลให้คนมีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงสะท้อนถึงคุณภาพของคนที่เป็นผลิตผลของการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกัน ทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพ

บุคลากรรวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่น ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554 :.1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549 : 9)

แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษา โดยวางเป้าหมายไว้ 5 ประการ คือ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายและ 5) ระบบการศึกษาที่ตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560. : ก – ฐ)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัด ในการพัฒนา ส่งเสริม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 3 มาตรฐานคือ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2561 : 25 - 42)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสาม(พ.ศ.2554 – 2558) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 จำนวน 154 แห่ง พบว่า สถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา 83 แห่ง (ร้อยละ 53.90) และสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา 71 แห่ง (ร้อยละ 46.10) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 (2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และจะส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติที่จะพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13
2. เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13

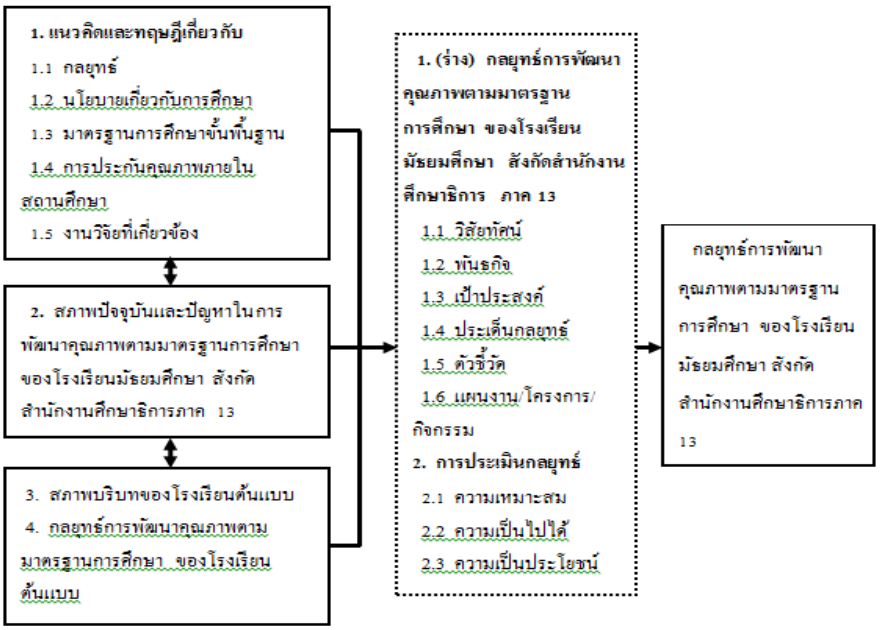
ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ประกอบด้วย 4 จังหวัดได้แก่ จังหวัดศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ ทั้งหมดจำนวน 164 โรง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 จำนวน 118 โรง ซึ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 57 โรง โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 40 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 21 โรง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นออกเป็นสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน

พื้นที่ศึกษาที่เป็นการศึกษาพหุกรณี ได้แก่ โรงเรียนต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 โรง ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 โรง 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1 โรง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร โดยการวิเคราะห์เอกสารหลักฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวิเคราะห์เอกสารวิเคราะห์และการแปรความหมายข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปผลเป็นความเรียง

ขั้นที่ 2 การศึกษาแบบสำรวจ โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 จำนวน 118 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และ**ส่วน**ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลที่โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา แล้วสรุปเป็นความเรียง

ขั้นที่ 3 การศึกษาพหุกรณี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายได้แก่ โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำนวน 3 โรง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปเป็นความเรียง

ระยะที่ 2 การสร้างและการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นการยกร่างกลยุทธ์โดยผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสรุปข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยเป็นการสรุปข้อมูลจากการเก็บข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ และแผนงานหรือโครงการ

ขั้นที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน ประกอบด้วย ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกข้อมูลการประชุม

ขั้นที่ 3 แก้ไข ปรับปรุง พัฒนากลยุทธ์ ตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม มาแก้ไขปรับปรุงและอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

ระยะที่ 3 การประเมินและการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินกลยุทธ์ โดยส่งแบบประเมินให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมิน กลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 2 ปรับปรุงกลยุทธ์ โดยปรับปรุง แก้ไข และอาจารย์ที่ปรึกษา ให้การแนะนำ แล้วเขียนรายงานเป็นฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน ส่วนสภาพปัญหาที่พบได้แก่ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ประเด็นที่ 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ 1 – 5 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวชี้วัดที่ 2 และตัวชี้วัดที่ 4 และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัดที่ 1

2. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ คือ ภายใน 3 ปี โรงเรียนมัธยมศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐาน บริหารและการจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 2) พันธกิจมี 5 ข้อ ได้แก่ 2.1) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.2) ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2.3) พัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการ 2.4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการ 2.5) พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 3) เป้าประสงค์มี 5 ข้อ ได้แก่ 3.1) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 3 3.2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3.3) กระบวนการบริหารสถานศึกษาและการจัดมีคุณภาพ 3.4) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการจัดการ 3.5) ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 4) ประเด็นกลยุทธ์มี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาในภาพรวม อยู่ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของผลการประเมินรายมาตรฐานจากค่าเฉลี่ยมากสุดไปน้อยสุด ได้แก่ กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ปฐมฤกษ์ มณีเนตร (2554, น.49 - 51) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 พบว่า ด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประกอบด้วย 6 โครงการ ดังนี้ 1) พัฒนาความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ 2)ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4)ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 5)ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ 6)ส่งเสริมความพร้อมในการศึกษาต่อและการทำงาน สอดคล้องกับ นภา แพงดี (2554, น.77 – 81) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมพบว่า สถานศึกษาต้องดำเนินการ ได้แก่ 1)จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2)จัดสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอทันสมัย 3)มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศให้มาก 4)จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 5)จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย 6)มีการนิเทศติดตามการใช้สื่อการสอน 7)จัดหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

2.2 กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 6 โครงการ ดังนี้ 1)โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะทีพึงประสงค์ 2)โครงการส่งเสริมคุณธรรมอัตลักษณ์ 3)โครงการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีไทยและท้องถิ่น 4) โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 5)โครงการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรณที่ 21 6)โครงการส่งเสริมสุขอภาวะทางร่างกายและจิตสังคมสอดคล้องกับพวงรัตน์ ชำนาญเลิศกิจ(2558.น.75 – 80) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่ายกรุงเทพมหานคร พบว่า 1)ด้านการมีวินัยควรมีการส่งเสริมนักเรียนแต่งกายตามระเบียบของโรงเรียน ส่งเสริมนักเรียนเข้าห้องเรียนให้ตรงเวลา และปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ 2)ด้านความซื่อสัตย์ควรมีการส่งเสริมนักเรียนเมื่อเก็บสิ่งของผู้อื่นได้แล้วนำไปมอบให้ครูส่งคืนเจ้าของ ส่งเสริมนักเรียนไม่ให้ขโมยของผู้อื่น และส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง 3)ด้านความเมตตาควรมีการส่งเสริมนักเรียนให้อภัยเพื่อนเมื่อเพื่อนทำผิด ส่งเสริมนักเรียนให้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยจิตอาสาโดยไม่หวังผลตอบแทน และให้ช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนต้องการความช่วยเหลือ 4)ด้านการประหยัดควรมีการส่งเสริมนักเรียนให้ใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างประหยัดส่งเสริมนักเรียนปิดน้ำ ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งานทุกครั้ง และออมเงินของตนที่เหลือจากการใช้จ่ายแต่ละวันและ 5)ด้านความกตัญญูควรมีการส่งเสริมนักเรียนแสดงความเคารพพ่อแม่ ครู อาจารย์ ส่งเสริมนักเรียนตั้งใจเรียนปฏิบัติตามคำสั่งสอนของครูอาจารย์และรู้สึกภูมิใจตนเองที่ได้แสดงความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ

2.3 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการประกอบด้วยโครงการ 9 โครงการ ดังนี้ 1)โครงการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 2)โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3)โครงการพัฒนางานตามโครงสร้างบริหาร 4)โครงการนิเทศภายในสถานศึกษา 5)โครงการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา 6)โครงการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรณที่ 21 7)โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 8)โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยกระบวนการ PLC 9)โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ICT สำหรับครูสอดคล้องกับ จันทร เพชรบูรณ์(2556, น.70) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และเขต 2 พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 7 กลยุทธ์ ได้แก่ 1)เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบ 2)พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการประกันคุณภาพภายในโดยใช้เทคโนโลยี 3)เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4)ปรับวิธีการทำงานโดยเชื่อมโยงงานประจำกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5)ปรับปรุงกระบวนการประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6)ส่งเสริมการติดตาม ประเมินผลปัจจัยและกระบวนการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายใน 7)พัฒนางานตามภารกิจของสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2.4 กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ ดังนี้ 1)โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการ 2)โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2560.น.ก – ฐ) ได้ศึกษาเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ด้านด้านผู้เรียน พบว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ดังนี้ 1) 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ ((W) Riting) และการคิดเลขเป็น ((A) Rithmatic) 2) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (**C**ritical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (**C**reativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (**C**ross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (**C**ollaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (**C**ommunications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (**C**omputing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (**C**areer and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (**C**ompassion)

2.5 กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยโครงการ 6 โครงการดังนี้ 1)โครงการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2)โครงการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก 3)โครงการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PLC (ครูกับนักเรียน) 4)โครงการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการศึกษา 5)โครงการประชุม สัมมนา การจัดการเรียนรู้ 6)โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยกระบวนการ PLC ครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ ปนัดดา หัสปราบ (2557, น.51 – 52) ได้ศึกษาแนวทางการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ทุกโรงเรียนเมื่อได้รับผลการทดสอบทางการศึกษามาแล้ว โรงเรียนทำการชี้แจงให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานผลการทดสอบแก่นักเรียน รวมถึงการแนะแนวทางการเรียนหรือการศึกษาต่อเพื่อให้นักเรียนได้เห็นและค้นพบศักยภาพของตน และเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่นักเรียนการเตรียมตัวและเตรียมความพร้อมในการเรียนและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. การนำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หน่วยงาน ต้นสังกัดโดยการประยุกต์ใช้ในรายละเอียดของแต่ละกลยุทธ์ไปเป็นแนวทางในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเรียน

2. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องด้านกลยุทธ์ควรนำผลการวิจัยนี้ คือ กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้กระบวนการพัฒนากลยุทธ์เกิดการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง ประธานที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ คณะกรรมการที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ศึกษานิเทศก์คณะผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนที่ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเป็นพหุกรณี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ครูและบุคลากรโรงเรียนทุ่งไชยพิทยา รัชมังคลาภิเษก ที่สนับสนุนและส่งเสริม ตลอดระยะเวลาของการศึกษาในหลักสูตรนี้

ท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิจัยนี้ ขอมอบบูชาแด่บิดา มารดา บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

"กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553." **ราชกิจจานุเบกษา.** (เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก.)

จันทร เพชรบูรณ์. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2**. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15(1). 70 – 80.**

นภา แพงดี. (2554). **การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้ายผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปฐมฤกษ์ มณีเนตร. (2554). **การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ของโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สานักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ปนัดดา หัสปราบ. (2557) **แนวทางการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.** รายงานวิจัยทุนสนับสนุนจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

พิเชษฐ ยังตรง. (2560). **กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พวงรัตน์ ชำนาญเลิศกิจ (2558**). การส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนระถมศึกษา สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (2559). **เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ นำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อรับรองการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา.** วันที่ 24 ธันวาคม 2559 ณ หอประชุมนันทพันธ์ สพม.28

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้ ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, (2549) **แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ “2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน” แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Ashworth, Allan and Harvey, Roger C. (1993). **Assessing Quality in Further and Higher Education.** London: Jessica Kingsley Publishers, 1994.

Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell, **Management, Building Competitive Advantage** (International Edition: McGraw-Hill, 1999), 131.

ผลการเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

The Achievement with Development of Web Based Instruction on Data Communication Systems for Computer Networks, Constructivist Theory Teaching Learning Model, and Computer Subject For Prathomsuksa 6 Students

เทพศิรินทร์ ระถี [1]
ธนดล ภูสีฤทธิ์ [2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์สาระคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) หาดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดวิเคราะห์ และ 3) ศึกษาเจตคติของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 48 คน จากโรงเรียนบ้านหัวช้าง และโรงเรียนเทศบาลนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โดยกระบวนการสุ่ม (Randomization) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบวัดการคิดวิเคราะห์และแบบวัดเจตคติของผู้เรียน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ F-test (One-way MANCOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1.บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.84/82.33 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80

2.บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีค่าดัชนีประสิทธิผล (The Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.5217 แสดงว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนร้อยละ 52.17

3.ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคิดวิเคราะห์สูงกว่าผู้เรียนที่เรียนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีเจตคติต่อการเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยรวมอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ : การเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต, แนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์

[1]นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
[2]อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

Thepurposes of this study were five-fold : 1) to develop Web Based Instruction on Data Communication Systems for Computer Networks, Constructivist Theory Teaching Learning Model, Computer Subject for Prathomsuksa 6 with a required efficiency of 80/80, 2) to find out an effectiveness of the developed Web Based Instruction 3) to compare learning achievements and critical thinking of the students and 4) to study student's attitude toward Web Based Instruction. The sample used in this study were 48 students from Ban Huachang School and Thessabal Nachueak School Mahasarakham Province in the First semester of the school year of 2017 By Randomization. The instruments used were 1) a Web Based Instruction on Data Communication Systems 2) learning organization plans 3) the achievement tests 4) the critical thinking tests and 5) the questionnaire used for asking the student's opinions toward a Web Based Instruction on Data Communication Systems. The F-test (One-way MANCOVA) was used to Statistical hypothesis testing.

The results of this study were as follows:

1.The Web Based Instruction on Data Communication Systems had an efficiency of 83.84/82.33 which was higher than a required efficiency of 80/80.

2. The Web Based Instruction on Data Communication Systems had an effectiveness index of the 0.5217 ,meaning that the students progressed their learning at 52.17 percent.

3. The students who learned using the Web Based Instruction on Data Communication Systems showed higher achievements and critical thinking than the students who learned using the conventional learning approach at the .05 level of significance.

4. The students who learned using the Web Based Instruction on Data Communication Systems showed their attitude toward the Web Based Instruction on Data Communication Systems for Computer Networks at a high level.

Keywords: Achievement of Web Based Instruction on Data Communication Systems for Computer Networks, Constructivist Theory Teaching Learning Model

บทนำ

การศึกษาของไทยตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหลักการที่สำคัญ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ,2556 : 4) 1) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล 2) เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ 3) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น 4) เป็นหลักสูตร

การศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้เวลาและการจัดการเรียนรู้ 5) เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ เมื่อพิจารณาข้อ 4 และข้อ 6 จะพบว่าการจัดการศึกษาของไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความเป็นสากลมากขึ้น โดยให้ทุกคนสามารถศึกษาได้ในทุกที่ ทุกเวลา

ตัวชี้วัดสาระคอมพิวเตอร์สาระที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ตามมาตรฐาน 3.1 ไว้ว่าผู้เรียนต้องเข้าใจเห็นคุณค่าและใช้กระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสืบค้นข้อมูลการเรียนรู้ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงาน และอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณธรรม (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2556 : 15) แต่จากการศึกษาจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (ONET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง คือ 2557, 2558 และ 2559 (สทศ. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ) ผู้เรียนชั้นประถม ศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนบ้านหัวช้าง ทำคะแนนได้เฉลี่ยได้ร้อยละ 45.10 ต่ำกว่าเกณฑ์น่าพอใจที่โรงเรียนตั้งไว้คือร้อยละ 80 (สารสนเทศโรงเรียนบ้านหัวช้าง. 2559 : 10) แสดงว่า ผู้เรียนยังไม่บรรลุผลการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ จากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากปัญหาภูมิหลังที่แตกต่างกันของผู้เรียน การขาดแคลนบุคลากรเชี่ยวชาญการสอน การขาดแคลนเวลา และขาดการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

ดังนั้น จึงมีการพัฒนาบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวเนื่องการสอนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Web - Base Instruction) (ถนอมพร เลาหจรัสแสง. 2556 : 14) เป็นการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่าย และเทคโนโลยีการสื่อสาร มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งผ่านองค์ความรู้ต่างๆ สู่ผู้เรียนที่อาศัยอยู่ในสถานที่ต่างกัน ให้สามารถรับเอาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกัน ในเรื่องเดียวกัน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและความ สามารถ ของตนเอง ระบบการเรียนนี้จะดำเนินกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างอัตโนมัติเสมือนกับการเรียนการสอนปกติ ดังนั้น บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจึงเป็นสื่อที่น่าสนใจและมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในสถาบันการศึกษา บทเรียนไม่เป็นเพียงที่เก็บองค์ความรู้ แต่ยังช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ได้ผลดึงดูดความสนใจของผู้เรียนให้สนใจในเนื้อหา เพราะเป็นสื่อผสมที่ออกแบบไว้อย่างชาญฉลาด (Multimedia Intelligent System) สามารถจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ให้มีลักษณะเหมือนจริงที่ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน (Interactive) ทั้งผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน ที่สามารถติดต่อ สื่อสารและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง สามารถศึกษาได้ตามความสามารถของตนเอง ศึกษาได้ตามที่ตนเองต้องการรวมทั้งมีแบบทดสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การออกแบบบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงจึงเป็นเรื่องสำคัญ สถานศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยพยายามที่จะพัฒนาระบบการเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อรองรับการเรียนผ่านระบบออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ (Full Online Course) เริ่มตั้งแต่ผู้เรียนลงทะเบียนเรียน การจัดการข้อมูลผู้เรียน การจัดการเนื้อหา การทดสอบและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะทำศึกษาอยู่ที่ใดก็ได้ (มนต์ชัย เทียนทอง. 2556 : 23)

จากปัญหาที่ค้นพบผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกใช้บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มาใช้ เนื่องจากเชื่อว่าจะสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในครั้งนี้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อหาดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4. เพื่อศึกษาเจตคติของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่ม 11 อำเภอนาเชือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวง ศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรง รวม 18 ห้องเรียน ผู้เรียนรวมทั้งสิ้น 360 คน

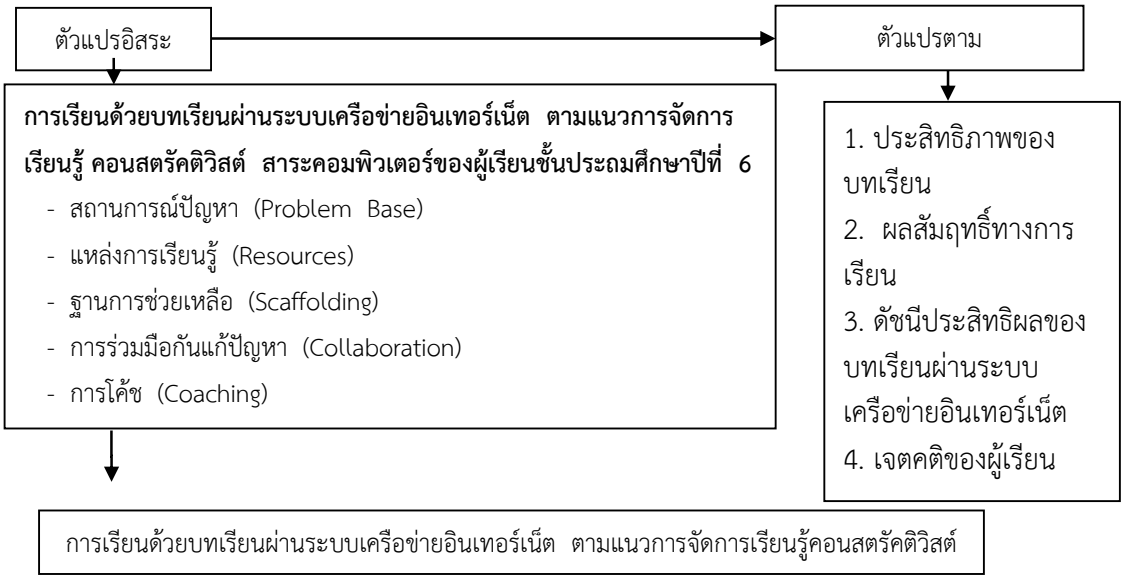
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โรงเรียนบ้านหัวช้าง จำนวน 1 ห้องเรียน ผู้เรียนจำนวน 24 คน และโรงเรียนเทศบาลนาเชือก จำนวน 1 ห้องเรียน ผู้เรียนจำนวน 24 คน นักเรียนรวม 48 คน ที่ได้จากการใช้กระบวนการสุ่ม (Randomization) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ใช้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเลือกหน่วยตัวอย่างแบบสุ่ม (random selection) การจัดหน่วยตัวอย่างเข้ากลุ่มแบบสุ่ม (random assignment) และการเลือกกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุมแบบสุ่ม (random treatment) จากนั้นจึงสุ่มเลือกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เลือกมากลุ่มใดเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มใดเป็นกลุ่มควบคุม เรียกว่าการเลือกกลุ่มทดลองกลุ่มควบคุมแบบสุ่ม (random treatment) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเท่าเทียมกัน ดังนี้ 1) กลุ่มทดลอง เป็นกลุ่มที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหัวช้าง จำนวน 24 คน 2) กลุ่มควบคุม เป็นกลุ่มที่เรียนโดยการเรียนตามปกติ เป็นผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/4 โรงเรียนเทศบาลนาเชือก จำนวน 24 คน

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ วิธีการเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลการเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Achievement) การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และเจตคติ (Attitude)

ขอบเขตด้านเนื้อหาเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เนื้อหาสาระคอมพิวเตอร์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เวลาที่ใช้ในการเรียนจำนวน 17 ชั่วโมงต่อภาคเรียน ประกอบด้วยเนื้อหาดังนี้ หน่วยที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวไกล หน่วยที่ 2 ข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูล และ หน่วยที่ 3 เรียนรู้โปรแกรมนำเสนองาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากลุ่ม 11 อำเภอนาเชือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ
ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรง รวม 18 ห้องเรียน ผู้เรียนรวมทั้งสิ้น 360 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โรงเรียนบ้านหัวช้างจำนวน 1 ห้องเรียน ผู้เรียนจำนวน 24 คน และโรงเรียนเทศบาลนาเชือก จำนวน 1 ห้องเรียน ผู้เรียนจำนวน 24 คน นักเรียนรวม 48 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) แผนการจัดการเรียนรู้ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถม ศึกษาปีที่ 6 เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 4) แบบทดสอบวัดการคิดวิเคราะห์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ 5) แบบวัดเจตคติของผู้เรียน

การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ (Analyze) ขั้นที่ 2 การออกแบบ (Design) ขั้นที่ 3 การพัฒนา (Development) ขั้นที่ 4 การทดลองใช้ (Implementation) และ ขั้นที่ 5 การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข (Evaluate and Revise)

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์หาคุณภาพบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความคิดเห็นที่ตั้งไว้ 2) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการ

ทำแบบทดสอบย่อยทำใบงาน และประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละหน่วยการเรียนและคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน 3) หาประสิทธิภาพของบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามเกณฑ์ 80/80 4) หาค่าดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยใช้วิธีการของกูดแมน, เฟรทเชอร์ และชไนเนอร์ (Goodman, Fretcher and Schneider. 1980: 30-34) ในการหาค่าดัชนีประสิทธิผล (The Effectiveness Index: E.I) 5) วิเคราะห์เจตคติของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การประเมินที่ตั้งไว้

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การหาประสิทธิภาพของบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สาระคอมพิวเตอร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ขั้นตอนที่ 2 การหาค่าดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สาระคอมพิวเตอร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ขั้นตอนที่ 3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาเจตคติของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สาระคอมพิวเตอร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

สรุปผลการวิจัย

1. บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 83.84/82.33 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80

2. บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีค่าดัชนีประสิทธิผล (The Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.5217 ซึ่งแสดงว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียน ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความก้าวหน้าในการเรียนร้อยละ 52.17

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์สูงกว่าผู้เรียนที่เรียนโดยการเรียนตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีเจตคติหลังเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำมาประกอบการอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.84/82.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 ซึ่งก่อนการใช้บทเรียน ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยของคะแนนเต็ม

50 คะแนนเท่ากับ จากจำนวนผู้เรียนทั้งหมด 20 คน หลังจากที่ทำแบบทดสอบก่อนเรียนเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้นำบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้ออกแบบสร้างไว้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม ผู้เรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนมากขึ้น มีการบันทึกผลคะแนนระหว่างเรียนไว้ แล้วนำผลคะแนนระหว่างเรียนมาหาค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละได้เท่ากับ 83.84 หลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จึงทำการทดสอบหลังเรียน พบว่าคะแนนทดสอบหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 82.50 แสดงให้เห็นว่าการเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.84/82.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ บุญมา. (2556 : 88) ได้วิจัยเรื่องบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านระบบเครือข่าย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการอ่าน สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าบทเรียนที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.67/81.56 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสิทธิราช ชื่นชม (2557:110) ได้วิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้จากบทเรียนเครือข่ายวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องระบบสุริยะจักรวาลของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีรูปแบบการเรียนต่างกันผลการวิจัยพบว่าบทเรียนที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.80/80.06 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังไว้

2. บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าดัชนีประสิทธิผล (The Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.5250 ซึ่งแสดงว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์มีความก้าวหน้าในการเรียนร้อยละ 52.50 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กัลยา คลังประเสริฐ (2555 : 83) พบว่า บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 55.96 และสอดคล้องกับวิจัยของ สุทธิศักดิ์ แสนทวีสุข (2556 : 67 – 69) พบว่า บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 77.09 การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีการนำเสนอเนื้อหาที่ชัดเจน เข้าใจง่ายมีการนำเสนอที่น่าสนใจ ผู้เรียนสามารถทบทวนเนื้อหาได้ตลอดเวลา และสามารถติดต่อกับผู้สอนผ่านบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

3.ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนเฉลี่ยการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยา คลังประเสริฐ (2555 : 84 – 87) พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนเฉลี่ยการคิดวิพากษ์โดยรวมและเป็นรายด้านเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจวรรณ จินดา (2556 : 34 – 35) พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของผู้เรียนที่เรียนจากเว็บช่วยสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์โดยเทคนิควิธีโครงสร้างข้อมูลและอัลกอลิทึมสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์สามารถตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ในทุกที่ ทุกเวลาตามความต้องการของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม อีกทั้งบทเรียนที่พัฒนาขึ้นสามารถแสดงผลข้อมูลได้ทั้งภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวและเสียง สามารถเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องได้ทำให้ผู้เรียนมีความสนุกสนานเพลิดเพลิน

4.ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ สาระคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเจตคติหลังเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูงมี

เจตคติต่อการเรียนโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนได้เรียนโดยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จากการสอบถามผู้เรียนส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าในการเรียนแต่ละครั้งผู้เรียนรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลินกับการเรียน เนื่องจากผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีภาพ วีดิโอและเสียงประกอบ ทำให้เข้าใจเนื้อหาบทเรียนง่ายขึ้น ผู้เรียนเลือกเรียนบทใดก่อนก็ได้ และสามารถทำแบบทดสอบได้ทันทีที่เรียนจบ ซึ่งพีอาเจท์ (Jean Piaget) นักจิตวิทยาพัฒนาการทางสติปัญญาเกี่ยวกับการเรียนรู้ เชื่อว่ามนุษย์จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการพัฒนาทางสติปัญญาของแต่ละคน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ “การเรียนรู้ด้วยการกระทำ” (Learning by Doing) ของจอห์น ดิวอี้ และการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Participate) อย่างสำคัญในกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นไปตามทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของ สกินเนอร์ (Skiner) เป็นการตอบสนองที่เกิดจากอินทรีย์ของผู้เรียนเอง (Operant Behavior) ซึ่งปัจจุบันมีการสอนผู้เรียนโดยเน้นกระบวนการ เป็นการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Discovering Learning) และสัมพันธ์กับสภาพปัจจุบันด้านการออกแบบตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ สามารถช่วยผู้เรียนให้การค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ ดังนั้นการที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจึงทำให้มีเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับวิจัยของ ศุภธิดา ศรีพงษ์วิวัฒน์ (2552 : 57-60) พบว่า ผู้เรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบสื่อบนเครือข่าย เรื่องสื่อการเรียนรู้ในทุกด้านอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการวิจัยของ กิเลน ติณนรเศรษฐ์ (2555 : 78-80) พบว่า ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนบนเครือข่ายตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ในด้านต่างๆ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการวิจัยของ อรุณศรี ศรีชัย (2556 : 194-202) พบว่า ความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อมัลติมีเดียที่พัฒนาตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ อาศัยหลักการ Meaningful Learning ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปตีความจากแบบสำรวจ พบว่าผู้เรียนมีความคิดเห็นทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากการวิจัยการพัฒนาบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สามารถนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ โดยครูผู้สอนสามารถนำบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาอื่นที่สนใจได้ โดยการปรับเนื้อหาและการออกแบบบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น และแต่ละรายวิชา

2.บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ที่พัฒนาขึ้นสามารถพัฒนาผลการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นการสร้างเสริมการคิดวิเคราะห์ให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้ได้ครูควรนำไปกำหนดกรอบเนื้อหาในการสร้างบทเรียนให้มีความชัดเจน และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนโดยทดลองใช้กับผู้เรียนที่อยู่ในช่วงวัยเดียวกันเพื่อหาคุณภาพของบทเรียน ควรให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละด้านพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของบทเรียน เพื่อให้บทเรียนสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมในบทเรียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเมื่อต้องเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ครูต้องชี้แจงการใช้บทเรียนให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจน คู่มือกับบทเรียนจะต้องสอดคล้องกัน

3. การใช้บทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ครูต้องตรวจสอบการเชื่อมโยงเครือข่ายให้พร้อมที่จะใช้สอน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาข้อจำกัดและผลกระทบของบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.ควรทำวิจัยและพัฒนาบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายในระดับชั้นอื่นและรายวิชาอื่น

3.ควรศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบสถานการณ์ปัญหา การออกแบบฐานการช่วยเหลือในการเรียนจากบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามแนวการจัดการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รศ.ดร.เผชิญ กิจระการ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อ.ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบ ศาสตราเมธี ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ กรรมการสอบ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก) และ อ.ดร.ธนดล ภูสีฤทธิ์ ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นายปริญญา ระถี นางอรวรรณ ระถี และนายกัลธนัสก์ ระถี ที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาและรำลึกถึงพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านสืบไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.การพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 (ออนไลน์).
< http://www.qlf.or.th/Home/Contents/417> 12 กรกฎาคม 2559.

——— . หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556.

กัลยา คลังประเสริฐ. ผลการเรียนด้วยบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกับการเรียนปกติเรื่อง หน้าที่พลเมืองวัฒนธรรมและการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคิดวิพากษ์และความคงทนการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

กิเลน ติณนรเศรษฐ์ การศึกษาผลการคิดอย่างมีวิจารณญาณและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการเรียนแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา วิชาการเลือกและการใช้สื่อการเรียนการสอนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ :มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

เบญจวรรณ จินดา.การพัฒนาเว็บช่วยสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์โดยเทคนิควิธีอัลเลิร์ทวิชาโครงสร้างข้อมูลและอัลกอลิทึม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2556.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง.การสอนบนเว็บ (Web-Based Instruction) นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการเรียนการสอน.วารสารศึกษาศาสตร์สาร ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2556 หน้า 87 - 94, 2556.

——— . คู่มืออาจารย์ด้านการใช้ E - Learning ในการเรียนการสอน. เชียงใหม่ : สถานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2556.

โรงเรียนบ้านหัวช้าง. สารสนเทศโรงเรียนบ้านหัวช้าง 2559. มหาสารคาม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2, 2559.

มนต์ชัย เทียนทอง. การออกแบบและพัฒนาคอร์สแวร์สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน.กรุงเทพฯ : ศูนย์ผลิตตำราเรียนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2556.

ศุภธิดา ศรีพงษ์วิวัฒน์. ศึกษาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียนที่ใช้การเรียนรู้บนเครือข่ายที่ออกแบบตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่องสื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขอนแก่น,2555.

สุดารัตน์ บุญมา. การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านระบบเครือข่าย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการอ่าน สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,2556.

สุทธิศักดิ์ แสนทวีสุข. การพัฒนาบทเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องดนตรีไทย สำหรับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2556.

สิทธิราช ชื่นชม. การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้จากบทเรียนเครือข่ายวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องระบบสุริยะจักรวาล ของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีรูปแบบการเรียนต่างกัน.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.

สถาบันทดสอบทางการศึกษา (องค์การมหาชน). คะแนนเฉลี่ยร้อยละระดับประเทศการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - net) ช่วงชั้นที่ 2 ประถมศึกษาปีที่ 6. (ออนไลน์). < http://www.niets.or.th/>. 12 กรกฎาคม 2559.

อรุณศรี ศรีชัย. ผลของมัลติมีเดียที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ อาศัยหลักการ MeaningfulLearning เรื่องสารที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.

การพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

The development of youth guide curriculum for Samakhom Chakkrayan Samaklen Ban Phachan School, Samrong subdistrict, Phosai district, Ubon Ratchathani province

เสาวนีย์ ลุนบุดดา[1]
ปริวรรต สมนึก[2]
พรชัย ศักดิ์ศิริโสภณ[3]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน พัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน และประเมินผลการใช้หลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 คณะครูโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน และผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านผาชัน จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินความสอดคล้องของส่วนประกอบโครงร่างหลักสูตร (IOC) แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ชุมชนบ้านผาชันขาดบุคลากรในการนำเที่ยว จึงมีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการนำเที่ยวให้แก่เยาวชนในชุมชนบ้านผาชัน

2. จากการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน สามารถกำหนดสาระการเรียนรู้ในโครงสร้างหลักสูตรได้ทั้งหมด 7 สาระ

3. การประเมินผลการใช้หลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างมีค่ามากกว่าก่อนเรียน และมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 77.8 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

คำสำคัญ : การพัฒนาพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์, โรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน

---

[1]นักศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Abstract

The objectives of this research were to study the problems and needs to the development of youth guide curriculum, to develop youth guide curriculum for Samakhom Chakkrayan Samaklen Ban Phachan School, and to evaluate the youth guide curriculum usage for Samakhom Chakkrayan Samaklen Ban Phachan School, Samrong subdistrict, Phosai district, Ubon Ratchathani province**.** The sample were grade 4-6 students, teacher in Samakhom Chakkrayan Samaklen Ban Phachan School, and those involved in tourism development of Ban Phachan. There are 40 people. The research tools are interview form, expert seminar, and assessment form index of consistency (IOC), pretest and posttest

The research findings were as follows:

1. Ban Phachan community lack of personnel for touring. Therefore, they want to develop knowledge and ability about tourism for youth.

2. from studying problems and needs to the development of youth guide curriculum. Able to determine the learning content in the curriculum structure in total of 7 topics.

3. The evaluation of the youth guide curriculum usage for Samakhom Chakkrayan Samaklen Ban Phachan School. Appear that learning achievement of students after learning had made more a mean learning achievement score than before studying. The student had made a mean learning achievement score of 77.8 % and passed the criterion which was higher than the expected 70 %

Keyword: The development of youth guide curriculum, Samakhom Chakkrayan Samaklen Ban Phachan School

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเกิดขึ้นไปพร้อมๆ กับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการคมนาคม ภายใต้การควบคุมดูแลของหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยนั้น มีนโยบายในลักษณะส่งเสริมการท่องเที่ยวมาโดยตลอด ซึ่งในปัจจุบัน ทางภาครัฐได้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวมากขึ้น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ระบบออนไลน์: 2562) นอกจากนี้ การท่องเที่ยวยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของการคมนาคมขนส่ง รวมไปถึงการค้าและการลงทุน การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ สามารถช่วยให้เศรษฐกิจฟื้นตัวได้ในเวลาที่รวดเร็วกว่าภาคการผลิตและบริการอื่นๆ แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ 11) โดยเฉพาะการท่องเที่ยวโดยชุมชน ที่ช่วยกระจายรายได้ให้แก่คนในชุมชน และยังสามารถสร้างจิตสำนึกให้คนในชุมชนรักและหวงแหนสิ่งที่มีอยู่ในชุมชนของตนเอง ซึ่งชุมชนบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี นั้นก็ได้มีการจัดตั้งให้เป็นการท่องเที่ยวโดยชุมชน เนื่องจากชุมชนบ้านผาชันนั้นมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่หลากหลายทั้งทางบกและทางน้ำ รวมถึงยังถือได้ว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

อีกด้วย เนื่องจากทำเลที่ตั้งของชุมชนนั้นอยู่ติดกับริมฝั่งแม่น้ำโขงทำให้มีทั้งแหล่งท่องเที่ยวหลากหลายและมีคนหลากหลายเชื้อชาติอาศัยอยู่ คำพัน เชิดไชย (2553) ซึ่งลักษณะการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นถือว่าเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวที่มีขนาดเล็ก และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้คนในท้องถิ่นในฐานะเจ้าของ มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและสถานที่ในพื้นที่นั้นๆ รวมถึงสิ่งปลูกสร้างที่จะต้องยึดถือความสอดคล้องกับท้องถิ่นเป็นพื้นฐาน และการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นจะต้องสามารถทำให้สิ่งสามัญธรรมดากลายเป็นสิ่งที่พิเศษสำหรับนักท่องเที่ยวได้ เทิดชาย ช่วยบำรุง (2553)

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและชุมชนบ้านผาชันพบว่า มีความต้องการให้มีการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชันขึ้นให้เป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของคนในชุมชนให้คงอยู่และดียิ่งขึ้นไปอีก โดยเฉพาะสำหรับคนรุ่นใหม่ของชุมชน ฉะนั้น การพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี คือ การพัฒนาหลักสูตรการท่องเที่ยว ที่สร้างขึ้นจากสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นหรือชุมชน เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันระหว่างสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนกับบริบทการท่องเที่ยวของโลกและภาครัฐในปัจจุบัน กล่าวคือ การพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว เป็นการเรียนรู้ ประยุกต์ และพัฒนาจากสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น (วิรัช พรมสุวรรณ, 2551) รวมถึงความรู้ทางด้านการท่องเที่ยวในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและนักท่องเที่ยว โดยผู้เรียนหลักสูตรนี้หรือกลุ่มเป้าหมายเป็นคนในชุมชน โดยเฉพาะนักเรียน ที่สามารถนำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ได้จริงในด้านการท่องเที่ยว ซึ่งผู้เรียนสามารถนำไปต่อยอดได้ เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

จากปัญหาและความต้องการดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถในการนำเที่ยวให้แก่เยาวชนในชุมชนบ้านผาชัน ตลอดจนองค์กรหรือชุมชนอื่นๆ ที่มีความต้องการที่จะพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการนำเที่ยวให้แก่คนในชุมชนหรือคนในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ คณะครูและนักเรียนโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน และประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนบ้านผาชัน จำนวน 612 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน และประเมินผลการใช้หลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการคือ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2559 - 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการท่องเที่ยวโดยชุมชน และเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ก่อนจะนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของชุมชน ซึ่งได้แก่ ประวัติความเป็นมาของชุมชน ความต้องการด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชน ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการท่องเที่ยว โดยแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งก็คือ กลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ คณะครู นักเรียนโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน และปราชญ์ชาวบ้านชุมชนบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 10 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์ ให้ตรงกับความสนใจและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

มีวิธีดำเนินการสร้างหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ

1. การพัฒนาโครงร่างหลักสูตรทดลอง โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร และทำการกำหนดสาระการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการของทางชุมชน รวมทั้งให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งมีทั้งหมด 7 สาระการเรียนรู้ได้แก่ การท่องเที่ยวและการท่องเที่ยวโดยชุมชน มัคคุเทศก์ มารยาทและการวางตัวของมัคคุเทศก์ บทบาทหน้าที่ของมัคคุเทศก์ การท่องเที่ยวภายในอุทยานแห่งชาติ ข้อมูลทั่วไปและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของบ้านผาชัน และการปฏิบัติการนำเที่ยว ซึ่งในสาระการเรียนรู้ทั้ง 7 นั้นจะมีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง

2. การประเมินโครงร่างหลักสูตร ในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ โดยนำค่าที่ได้มาหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรก่อนการนำไปใช้จริง

3. การปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตร หลังจากให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบแล้ว ทางผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญก่อนการนำไปใช้

4. นำหลักสูตรไปศึกษานำร่อง (Pilot Study) ในการนำหลักสูตรไปใช้จริงนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเอาไว้นั่นคือ กลุ่มนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับคุณครูประจำชั้น จึงทำให้สามารถสังเกตการณ์ได้อย่างใกล้ชิด

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลการใช้หลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัยได้ทำการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตรโดยการวัดค่าจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้แบบทดสอบ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลหลังการเรียนการสอนไว้ที่ร้อยละ 70 หากผลการเรียนเฉลี่ยหลังการเรียนการสอนมีค่าตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปจึงจะถือว่าผ่าน และสามารถนำหลักสูตรที่ได้ไปใช้ได้จริง

สรุปผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาปัญหาและความต้องการในการสร้างหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์ ปรากฏว่าชุมชนมีความต้องการให้มีการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากชุมชนบ้านผาชันได้มีการจัดตั้งการท่องเที่ยวโดยชุมชนขึ้น แต่ยังขาดบุคลากรที่จะให้ข้อมูลแก่นักท่องเที่ยว จึงต้องการให้เยาวชนที่อาศัยอยู่ในเขตชุมชนมีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติการนำเที่ยวให้แก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามายังชุมชนได้

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์ ทำให้ได้สาระการเรียนรู้ที่ใช้ในหลักสูตรทั้งหมด 7 สาระ ได้แก่ การท่องเที่ยวและการท่องเที่ยวโดยชุมชน มัคคุเทศก์ มารยาทและการวางตัวของมัคคุเทศก์ บทบาทหน้าที่ของมัคคุเทศก์ การท่องเที่ยวภายในอุทยานแห่งชาติ ข้อมูลทั่วไป และแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของบ้านผาชัน และการปฏิบัติการนำเที่ยว ซึ่งมีการกำหนดเวลาในการเรียนการสอนหลักสูตรทดลองเป็นเวลา 12 ชั่วโมง ซึ่งผลการประเมินความสอดคล้องของส่วนประกอบโครงร่างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญได้ผลรวมค่า

IOC เท่ากับ 0.9 นั่นคือโครงร่างของหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมในด้านต่างๆ สามารถนำไปใช้งานได้

3. ผลการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนจากการทดลองใช้หลักสูตร ปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 30 คน นั้นเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ทางผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดไว้นั่นคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนตามหลักสูตรหลังเรียนมีค่ามากกว่าก่อนเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 77.8 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การอภิปรายผล

1. การศึกษาเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของชุมชนบ้านผาชัน และความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ปรากฏว่า ชุมชนบ้านผาชันเป็นชุมชนที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่ค่อนข้างหลากหลาย เนื่องจากมีภูมิประเทศที่อยู่ติดกับริมฝั่งแม่น้ำโขง ทำให้มีแหล่งท่องเที่ยวเกิดขึ้นมากมายทั้งทางน้ำและทางบก นอกจากนี้ยังมีทรัพยากรทางวัฒนธรรม มีภูมิปัญญาเฉพาะถิ่น ทำให้ชุมชนบ้านผาชันเป็นชุมชนที่มีความน่าสนใจ และยังมีการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน หรือโฮมสเตย์ด้วย แต่ทางชุมชนบ้านผาชันนั้นยังขาดแคลนมัคคุเทศก์นำเที่ยว จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาหลักสูตรการท่องเที่ยวโดยชุมชน ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของทางชุมชน รวมถึงความต้องการของนักท่องเที่ยวที่จะเข้ามาท่องเที่ยวยังชุมชนบ้านผาชันได้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลาง และตัวชี้วัดต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทำให้สามารถใช้ในการกำหนดสาระความรู้ในโครงสร้างหลักสูตร เพื่อให้ตรงต่อความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับบริบทของชุมชน รวมถึงสอดคล้องต่อหลักสูตรการศึกษาแกนกลางด้วย ซึ่งตรงกับนิยามของ วิรัช พรมสุวรรณ (2551: 14) ที่ว่าหลักสูตรท้องถิ่นจะต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแม่บท และจะต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และรับผลประโยชน์จากการเรียนรู้หลักสูตรของชุมชนตนเอง

2. การพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี สามารถกำหนดสาระการเรียนรู้ได้ทั้งหมด 7 สาระ โดยแบ่งชั่วโมงเรียนภาคทฤษฎีออกเป็น 8 ชั่วโมง และภาคปฏิบัติอีก 4 ชั่วโมง รวมเป็น 12 ชั่วโมง ซึ่งจากการประเมินความสอดคล้องของส่วนประกอบโครงร่างหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน ได้ค่า IOC โดยประมาณเท่ากับ 0.9 นั่นคือส่วนประกอบของโครงร่างหลักสูตรนั้นมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมที่กำหนด จิตรา ชูมณี (2545) หากค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าส่วนประกอบของโครงร่างหลักสูตรนั้นมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรม ซึ่งหมายถึง หลักสูตรนั้นมีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความสอดคล้องต่อหลักสูตรแกนกลาง มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหา เหมาะสมต่อกระบวนการพัฒนาผู้เรียน มีความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ รวมทั้งมีความเหมาะสมในด้านของรูปแบบการเรียนการสอน และเกณฑ์การประเมินผลด้วย

ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีความสอดคล้องกับขั้นตอนในการดำเนินงานของ สงัด อุทรานันท์ (2532) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร มี 8 ขั้นตอน คือ

1. การจัดตั้งคณะทำงาน ซึ่งนั่นหมายถึงผู้วิจัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของชุมชนในด้านต่างๆ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดมีส่วนสำคัญในการจัดทำหรือพัฒนาโครงร่างหลักสูตรเป็นอย่างมาก

3. กำหนดจุดหมายสำหรับหลักสูตร เพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร

4. พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรแกนกลางต่อหลักสูตรที่สร้างขึ้นตามความต้องการของชุมชน

5. คัดเลือกเนื้อหาสาระเพื่อใช้ในโครงร่างของหลักสูตร โดยนำหลักสูตรแกนกลางมาปรับให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อบริบทของชุมชน รวมทั้งความต้องการของชุมชนในการกำหนดสาระการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดทำหลักสูตรขึ้นอย่างแท้จริง

6. ดำเนินการใช้หลักสูตร หลังจากการพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญเสร็จสิ้น จะมีการนำหลักสูตรไปนำร่องทดลองใช้งานจริง

7. การประเมินผลการใช้หลักสูตร จะประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

8. หลังจากการประเมินคุณภาพของหลักสูตรแล้ว จะทำให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของโครงร่างหลักสูตร และทำการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน ตรงต่อความต้องการของชุมชน รวมทั้งต้องมีความสอดคล้องต่อหลักสูตรการศึกษาแกนกลางอีกด้วย

จากการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ ทำให้ได้โครงร่างหลักสูตรที่มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งตรงกับแนวทางทางการวิจัยในหัวข้อการพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของ ผิวพรรณ วีสุวรรณ (2553) และ กนกวรรณ งามฉวี (2554) คือการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผลและทำการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความถูกต้องเหมาะสมมากที่สุด

3. การประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยมีครูประจำชั้นร่วมกับผู้ศึกษาวิจัยเป็นผู้ดำเนินการสอนและควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยในขั้นต้นจะให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนเรียน เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการเรียนการสอน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนสามารถวัดค่าเฉลี่ยได้เท่ากับ 62.5 ซึ่งถือว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการนำเที่ยวพอสมควร ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีในการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น หลังจากนั้นจึงเป็นการเรียนการสอนในภาคทฤษฎี โดยในการเรียนภาคทฤษฎีนั้นจะถูกถ่ายทอดโดยการสอนผ่านสื่อการเรียน ได้แก่ ใบความรู้ สื่อวีดิโอ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนสนใจในกระบวนการเรียนรู้มากกว่าแค่ทำการเรียนผ่านใบความรู้แค่เพียงอย่างเดียว และนอกจากนี้ยังมีการให้นักเรียนแบ่งกลุ่มเพื่อออกนำเสนอหน้าชั้นเรียน เพื่อทบทวนและสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ตัวผู้เรียน ซึ่งได้รับผลตอบรับที่ดีจากนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง หลังจากเรียนในภาคทฤษฎีแล้ว ก็จะเป็นการทำกิจกรรมการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติ และในการทดลองปฏิบัติหน้าที่นำเที่ยวนั้นทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจในองค์ความรู้มากขึ้นกว่าแค่การเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น รวมทั้งยังทำให้นักเรียนมีความกล้าแสดงออก แต่สิ่งที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมนั้นคือเรื่องของการใช้ภาษา ซึ่งยังมีนักเรียนบางคนยังต้องมีการฝึกฝนการใช้ภาษากลางให้มากขึ้น และควรมีการต่อยอดไปในส่วนของภาษาอื่นๆ ที่มีความจำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

หลังจากการทดลองใช้หลักสูตรอย่างครบถ้วนแล้ว จะมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยการทำแบบทดสอบ เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งประสิทธิภาพของหลักสูตร ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนนั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.8 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้ นั่นคือผู้เรียนต้องมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไปจึงจะถือว่าผ่าน และหลักสูตรมีประสิทธิภาพเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในโรงเรียนสมาคมจักรยานสมัครเล่นบ้านผาชัน รวมทั้งการนำไปปรับใช้ในท้องถิ่นอื่นๆ ที่มีความต้องการในการในการพัฒนาหลักสูตรยุวมัคคุเทศก์สำหรับพื้นที่นั้นๆ อีกด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับกับการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของ ปิ่นอนงค์ มะลิวรรณ ศรีพันธ์ (2553), พะนิจรัมย์ และคณะ (2555) และวิทยา นนท์นภา (2557) ที่ว่าในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น จำเป็นต้องศึกษาดัชนีประสิทธิผลของหลักสูตร รวมทั้งมีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยได้ตั้งเกณฑ์การประเมินเอาไว้ หากกลุ่มตัวอย่างมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่ตั้งไว้จึงจะถือว่าผ่าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำงานวิจัยนี้ไปใช้

1. โรงเรียนสามารถนำหลักสูตรนี้ ไปเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา หรือเป็นสาระเพิ่มเติมได้
2. ครูผู้สอนสามารถนำสาระการเรียนรู้ หรือรูปแบบการจัดกิจกรรมในหลักสูตร ไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ
3. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากหลักสูตร ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน หรือเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามผลการใช้งานหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง หลังจากการทำการวิจัยเสร็จสิ้น
2. ควรมีการพัฒนาสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรให้มีความหลากหลายและสามารถนำไปใช้จัดการเรียนรู้ในระดับอื่นๆ ด้วย
3. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริวรรต สมนึก และ ดร.พรชัย ศักดิ์ศิริโสภณ ซึ่งได้ให้คำแนะนำในการตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ ขอขอบพระคุณ ดร.ปิยาภรณ์ พุ่มแก้ว กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยให้กำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. **ประวัติการท่องเที่ยวไทย.** (ออนไลน์) 2557 (อ้างเมื่อ 7 มีนาคม 2559) จาก http://www.thaitourism.or.th

กนกวรรณ งามฉวี. **การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาการปั้นตุ๊กตาชาววัง.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

คำพัน เชิดไชย และทีมวิจัย. **โครงการวิจัยศึกษารูปแบบและบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ชุมชนบ้านผาชัน ตำบลสำโรง อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี.** สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น, 2553.

จิตรา ชูมณี. **การพัฒนาหลักสูตร เรื่องมัคคุเทศก์ท้องถิ่น อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

เทิดชาย ช่วยบำรุง. **การยกระดับงานวิจัยท้องถิ่นสู่การพัฒนาเป็นโปรแกรมการท่องเที่ยวเพื่อสร้างการเรียนรู้ (Area-Based Learning Tour packages) สงขลา พัทลุง นครศรีธรรมราช ตรัง และสตูล.** สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น, 2553.

ปิ่นอนงค์ พะนิจรัมย์ และคณะ. **การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การออกแบบผลิตภัณฑ์ผ้าพื้นเมือง กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

ผิวพรรณ วีสุวรรณ. **พัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเรื่อง การวาดภาพศิลปะไทยโดยใช้ตัวหนังตะลุงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2555-2559, **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 128 ตอนพิเศษ 67. 7 มีนาคม 2559.

วิทยา นนท์นภา. **การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

วิรัช พรมสุวรรณ และคณะ. **โครงการสืบสานวัฒนธรรมในวรรณกรรมสรภัญภูมิปัญญาชุมชนสู่สถานศึกษา กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านขัวไม้แก่น ต.หนองกินเพล อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี.** สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย, 2551.

สงัด อุทรานันท์. **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2532.

ผลของกิจกรรมศิลปะบำบัดในพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก (กรณีศึกษา)

Art therapy activities for creativity development of autistic students

อรจิรา จะแรบรัมย์[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ก่อนและหลังการทดลองและเพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นเด็กออทิสติก จำนวน 2 คน ซึ่งได้รับการเลือกแบบเจาะจง(Purposive sampling)(หญิงอายุ14ปีและ อายุ18ปี) กำลังศึกษารายวิชาศิลปะบำบัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่นฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก) ปีการศึกษา 2558 เวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที เวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2558 รวม 16 ครั้งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ แผนการจัดกิจกรรมศิลปะบำบัด จำนวน 8 กิจกรรมและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ผลการวิจัยพบ ว่าหลังจากใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก เด็กออทิสติกมีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อย 86

คำสำคัญ : กิจกรรมศิลปะบำบัด ความคิดสร้างสรรค์เด็กออทิสติก

[1]โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่นฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก)

Abstract

The aims of this research are to compare the creativity difference of autistic students between pre-experiment and post-experiment, and to study the results of using an art therapy for autistic students' creativity development. The sample of this study is two autistic students, which are 14-year-old girl and 18-year-old boy who are studying the art therapy in the Demonstration School of Konkani University, Special Education (Autistic Research Centre) by using a purposive sampling. In academic year 2018, the period of examination which starts from September to December, is 16 times in total; 50 minutes per time, 1 time per day and 2 days per week for 8 weeks. Torrance creativity test and art therapy plan are the tools in this study. The statistical data analysis methods are mean and percentage. There are 8 activities that are included in the statistic data analysis, which are 'mean' and 'percentage'. As the results, students with autism have creativity development in higher level after using the art therapy about 86%.

Keyword: Art therapy creativity Autistic children

บทนำ

ออทิสติก (Autusm) เป็นความผิดปกติทางพัฒนาการในเด็กรูปแบบหนึ่ง มีลักษณะเฉพาะตัว มีความบกพร่องพัฒนาการด้านสังคม ทักษะทางภาษาการสื่อสาร และด้านพฤติกรรม ชอบทำกิจกรรมเป็นแบบเดิมซ้ำ ๆ ไม่ยืดหยุ่นขาดด้านความคิดสร้างสรรค์ ขาดจินตนาการ ความบกพร่องนี้ปรากฏให้เห็น ตั้งแต่ในวัยเด็กตั้งอายุ1-2 ขวบ ในปัจจุบัน ประเทศไทยพบเด็กออทิสติก 6 คน ในประชากรทุก ๆ 1,000 คน (น.ต.นพ. บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์) และในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา เป็นพื้นที่หนึ่งที่พบว่ามีเด็กออทิสติกสูงขึ้นเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ273ในช่วง12 ปี (พ.ศ.2530-2541) ยังมีแนวโน้นสูงขึ้นขึ้นเรื่อย ๆ และพบในเพศชายมากกว่าเพศหญิง ประมาณ 3-4 เท่า (สถาบันราชนุกูล กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข,2553) ซึ่งเด็กออทิสติกแต่ละคนมีระดับความบกพร่องที่แตกต่างกันออกไป บางคนสามารถสื่อสารได้เล็กน้อย แต่บางคนก็ไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ และมักจะแยกตัวออกไปอยู่เพียงลำพัง รวมถึงไม่สามารถบอกว่าความต้องการของตนเองได้อย่างเต็มที่อย่างเด็กปกติทั่วไป ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบำบัดรักษาและให้การช่วยเหลือ รวมถึงการใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติในสังคม ซึ่งอาจเป็นภาระต่อครอบครัวและสังคมหากไม่ได้รับการช่วยเหลือดูแลอย่างถูกต้อง

การจัดกิจกรรม ศิลปะบำบัดเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่นำมาใช้กับเด็กออทิสติกในการช่วยส่งเสริมพัฒนาและแก้ปัญญาข้อบกพร่องให้เด็กออทิสติก ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2550) กล่าวว่า ศิลปะบำบัด (art therapy) คือการบำบัดรักษาทางจิตเวชรูปแบบหนึ่ง ที่ประยุกต์ใช้กิจกรรมทางศิลปะเพื่อค้นหาข้อบกพร่องของความผิดปกติบางประการของกระบวนการทางจิตใจ โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินทางจิตวิทยา เพื่อ

เปิดประตูเข้าสู่จิตใจในระดับจิตไร้สำนึก และเลือกใช้กิจกรรมทางศิลปะที่เหมาะสมช่วยในการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพให้ดีขึ้น โดยการใช้ศิลปะเป็นสื่อในการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความขัดแย้ง และความต้องการ ที่ซ่อนอยู่ภายในส่วนลึกของจิตใจ การแสดงออกทางศิลปะไม่ว่าจะเป็นลายเส้น สี รูปทรง สัญลักษณ์ อารมณ์ ที่สื่อออกมาสามารถนำมาวิเคราะห์ให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดว่าเป็นอย่างไร สอดคล้องกับ (ผดุงศักดิ์ คชสำโรง 2542 : 113-114) กิจกรรมศิลปะ เป็นกิจกรรมที่ทำให้เด็กสามารถแสดงออกได้ตามใจปรารถนา เนื่องจากศิลปะช่วยส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อามรณ์ และยังช่วยส่งเสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้อย่างกว้างขวางที่สุด กระตุ้นในการแสดงออกในภาวะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวเด็กให้ผู้อื่นได้เห็นและเข้าใจ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการนำกิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กออทิสติก เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมศิลปะให้เด็กออทิสติกโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก)

วัตถุประสงค์

เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ก่อนและหลังการทดลอง และเพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เด็กออทิสติก จำนวน2 คน เพศหญิง อายุ 14 ปี และชาย อายุ 18 กำลังศึกษาอยู่ในรายวิชาศิลปะบำบัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก) โดยได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเป็นผู้มีภาวะออทิสติก และผู้ปกครองยินดีให้เข้าร่วมการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ และแบบตรวจการให้คะแนนความคิดสร้างสรรค์ และแผนการจัดกิจกรรมศิลปะบำบัดจำนวน 8 แผนใช้เวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ ละ 2 วัน วันละ 1ครั้ง ครั้งละ 50 นาที ดังนี้

แผนการเรียนรู้ที่ 1 การวาดภาพอิสระด้วยสีน้ำ

แผนการเรียนรู้ที่ 2 การเป่าสีสร้างสรรค์

แผนการเรียนรู้ที่ 3 การพิมพ์ภาพจากวัสดุธรรมชาติ

แผนการเรียนรู้ที่ 4 การพิมพ์ภาพจากฟองน้ำ

แผนการเรียนรู้ที่ 5 สร้างสรรค์ภาพสวยด้วยเส้น

แผนการเรียนรู้ที่ 6 วาดภาพตามจินตนาการด้วยสีไม้

แผนการเรียนรู้ที่ 7 สร้างสรรค์งานศิลปะจากเปเปอร์มาเช่

แผนการเรียนรู้ที่ 8 การสร้างสรรค์ผลงานด้วยชอล์กฝุ่น

3. วิธีการดำเนินวิจัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเล็ก (Small-n Experimental Desing) ผู้วิจัยทำการทดลองโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)ทำการทดลองเป็นเวลา8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้งครั้งละ 50 นาที ก่อนทดลองได้ให้เด็กออทิสติก ทำแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ จำนวน 2 ชุด และนำแบบทดสอบก่อนการทดลอง ไปตรวจให้คะแนน

ความคิดสร้างสรรค์ หลังจากนั้นจัดกิจกรรมศิลปะตามแผนที่กำหนดไว้ จำนวน 8 กิจกรรม โดย ทำกิจกรรมอาทิตย์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ50 นาที จำนวน 16 ครั้ง เมื่อครบ 16 ครั้งแล้ว ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ จำนวน 2 ชุด มาให้นักเรียนได้ทำหลังการทดลอง อีก 1 ครั้งนำแบบทดสอบหลังการทดลองไปของเด็กออทิสติก ไปตรวจการให้คะแนนความคิดสร้างสรรค์ และนำไปวิเคราะห์ ด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่1 การนำเสนอข้อมูลชุดเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ขอเด็กออทิสติกก่อน และหลังการทดลองโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์ (DescriptiveAnalysis) (วัตถุประสงค์ข้อ 1) ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก)โดยใช้กราฟแผนภูมิแท่ง (วัตถุประสงค์ข้อ 2)

ตอนที่1 การนำเสนอข้อมูลชุดเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ก่อนและหลังการทดลอง ตามแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 2.1แบบทดสอบ (แบบ ก)

กิจกรรม	นักเรียน	คะแนนเต็ม 10 คะแนน	
		ก่อนเรียน	หลังเรียน
กิจกรรมชุดที่ 1	คนที่ 1	6	8
กิจกรรมชุดที่ 2	คนที่ 1	5	9
กิจกรรมชุดที่ 3	คนที่ 1	4	9
รวมคะแนนเต็ม 30 คะแนน		15	26
ค่าร้อยละ		50	87
กิจกรรมชุดที่ 1	คนที่ 2	6	9
กิจกรรมชุดที่ 2	คนที่ 2	7	8
กิจกรรมชุดที่ 3	คนที่ 2	6	9
รวมคะแนนเต็ม 30 คะแนน		19	26
ค่าร้อยละ		63	87

สรุปผลการประเมินผล

จากการใช้ชุดแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกพบว่า เด็กออทิสติกคนที่ 1 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์แบบทดสอบ (แบบ ก) ก่อนเรียนได้คะแนน 15 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน และหลังเรียนได้คะแนน 26 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน จากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัด เด็กออทิสติก คนที่ 1 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

จากการใช้ชุดแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกพบว่าเด็ก ออทิสติกคนที่ 2 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์แบบทดสอบ (แบบก) ก่อนเรียนได้คะแนน 19 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30

คะแนน และหลังเรียนได้คะนน 26 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน จากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิส ติก คนที่ 2 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

ตารางที่ 2.2แบบทดสอบ (แบบ ข)

กิจกรรม	นักเรียน	คะแนนเต็ม 10 คะแนน	
		ก่อนเรียน	หลังเรียน
กิจกรรมชุดที่ 1	คนที่ 1	6	8
กิจกรรมชุดที่ 2	คนที่ 1	5	9
กิจกรรมชุดที่ 3	คนที่ 1	6	9
รวมคะแนนเต็ม 30 คะแนน		17	26
ค่าร้อยละ		56	86
กิจกรรมชุดที่ 1	คนที่ 2	6	9
กิจกรรมชุดที่ 2	คนที่ 2	5	10
กิจกรรมชุดที่ 3	คนที่ 2	5	8
รวมคะแนนเต็ม 30 คะแนน		16	27
ค่าร้อยละ		53	90

สรุปผลการประเมินผล

จากการใช้ชุดแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกพบว่าเด็กออทิสติกคนที่1 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์แบบทดสอบ (แบบข) ก่อนเรียนได้คะแนน 17 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 56 และหลังเรียนได้คะนน 26 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86 จากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก เด็กออทิสติกคนที่ 1 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

จากการใช้ชุดแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกพบว่า เด็กออทิสติกคนที่ 2 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์แบบทดสอบ (แบบ ข) ก่อนเรียนได้คะแนน 16 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 53 และหลังเรียนได้คะแนน27คะแนนจากคะแนนเต็ม30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ90 จากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก เด็กออทิสติกมีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก) โดยใช้กราฟแผนภูมิแท่งดังนี้

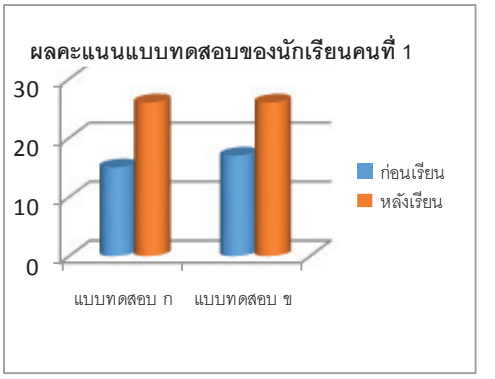
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก)โดยใช้กราฟแผนภูมิแท่งตามตาราง

จากตารางที่ 3แสดงความสามารถด้านการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกระหว่างคะแนนก่อนการทดลองกับคะแนนหลังการทดลอง แบบทดสอบ

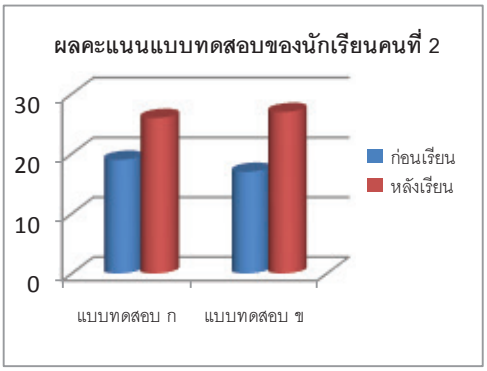
(แบบ ก)ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 1ได้คะแนนเท่ากับ 15คะแนน หลังการทดลองนักเรียนได้คะแนนเท่ากับ 26 คะแนน แบบทดสอบ (แบบ ข)ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 1ได้คะแนนเท่ากับ 17คะแนน หลังการทดลองเด็กได้คะแนนเท่ากับ 26คะแนน แบบทดสอบ (แบบ ก)ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 2ได้คะแนนเท่ากับ 19คะแนน หลังการทดลองเด็กได้คะแนนเท่ากับ 26คะแนน แบบทดสอบ (แบบ ข)ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 2 ได้คะแนนเท่ากับ 17คะแนน หลังการทดลองเด็กคะแนนเท่ากับ 27คะแนนแสดงว่าหลังการทดลองใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ(ศูนย์วิจัยออทิสติก)คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่านักเรียนมีพัฒนาการด้วนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ดังแผนภูมิที่ 1

กลุ่มเป้าหมาย	แบบทดสอบ	ก่อนการทดลอง (30) คะแนน	หลังการทดลอง (30) คะแนน
คนที่ 1	แบบ ก	15	26
	แบบ ข	17	26
คนที่ 2	แบบ ก	19	26
	แบบ ข	16	27

แผนภูมิที่1 คะแนนความสามารถด้านการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกคนที่ 1



แผนภูมิที่ 2 คะแนนความสามารถด้านการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกคนที่ 2



สรุปผลการศึกษา

ผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า

1.เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกก่อนและหลังการทดลองเด็กออทิสติกมีพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ระหว่างคะแนนก่อนการทดลองกับคะแนนหลังการทดลอง แบบทดสอบ (แบบ ก) ก่อนการทดลองเด็กคนที่1ได้คะแนนเท่ากับ15คะแนน หลังการทดลองได้คะแนนเท่ากับ 26คะแนน แบบทดสอบ(แบบ ข) ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 1ได้คะแนนเท่ากับ 17คะแนน หลังการทดลองได้คะแนนเท่ากับ 26 คะแนน แบบทดสอบ(แบบ ก) ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 2ได้คะแนนเท่ากับ 19คะแนน หลังการทดลองคะแนนเท่ากับ 26คะแนน แบบทดสอบ (แบบ ข) ก่อนการทดลองนักเรียนคนที่ 2 ได้คะแนนเท่ากับ 17 คะแนน หลังการทดลองได้คะแนนเท่ากับ 27คะแนน แสดงว่าหลังการทดลองใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิตหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ(ศูนย์วิจัยออทิสติก)คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าเด็กมีพัฒนาการด้านแความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. เพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก)พบว่าเด็กออทิสติกคนที่1มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์แบบทดสอบ (แบบ ข) ก่อนเรียนได้คะแนนร้อยละ 56 และหลังเรียนได้คะแนนร้อยละ 86 จากการใช้ชุดแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก เด็กออทิสติกคนที่2 มีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์แบบทดสอบ (แบบ ข) ก่อนเรียนได้คะแนนร้อยละ 53 และหลังเรียนได้คะแนนร้อยละ 90 จากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกเด็กออทิสติกมีพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ก่อนและหลังการทดลองเพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก)ปัจจัยที่ส่งผลดังกล่าวข้างต้นมีหลายประการซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1.เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ก่อนและหลังการทดลองนักเรียนออทิสติกมีพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ระหว่างคะแนนก่อนการทดลองกับคะแนนหลังเรียน พบว่า แบบทดสอบ (แบบ ก) ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 1 ได้คะแนนเท่ากับ15 คะแนน หลังการทดลองได้คะแนนเท่ากับ 26 คะแนน ทำให้เห็นผลต่างของ คะแนนเพิ่มขึ้น +11แบบทดสอบ (แบบ ข) ก่อนการทดลองนักเรียนคนที่ 1 ได้คะแนนเท่ากับ 17 คะแนน หลังการทดลองได้คะแนนเท่ากับ 26 คะแนน ทำให้เห็นผลต่างของคะแนนเพิ่มขึ้น+9 แบบทดสอบ(แบบ ก)ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 2 ได้คะแนนเท่ากับ 19 คะแนน หลังการทดลองได้คะแนนเท่ากับ 26 คะแนน ทำให้เห็นผลต่างของ คะแนนเพิ่มขึ้น +7 แบบทดสอบ (แบบ ข) ก่อนการทดลองเด็กคนที่ 2 ได้คะแนนเท่ากับ 17 คะแนน หลังการทดลองได้คะแนนเท่ากับ27คะแนน ทำให้เห็นผลต่างของ คะแนนเพิ่มขึ้น +10 แสดงว่าหลังการทดลองใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติกโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ(ศูนย์วิจัยออทิสติก)คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่านักเรียนมีพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. เพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์เด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัยออทิสติก)พบว่าเด็กมีพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา บัวงาม (2550)ได้ศึกษาเรื่องราวพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์ของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเรียนได้ โดยใช้กิจกรรมศิลปะ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเรียนได้โดยใช้กิจกรรมศิลปะกรณีศึกษา คือ นักเรียนที่มีบกพร่องทางสติปัญญาระดับเรียนได้ ไม่มีความพิการซ้อน จำนวน 4 คน (ชาย 2 คน และหญิง 2 คน) มีระดับเชาว์ปัญญาระหว่าง 50-70 ชั้นประถมศึกษาปีที่2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

1)แผนการจัดกิจกรรมศิลปะ จำนวน 20 กิจกรรม2) แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ 3)แบบบันทึกพฤติกรรมของนักเรียนและ4)เครื่องบันทึกวีดีทัศน์ ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง และบรรยายพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า 1) กรณีศึกษามีพัฒนาการทางความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคิดความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดละออสูงขึ้นหลังได้รับการสอนด้วยกิจกรรมศิลปะ 2) กรณีศึกษาทุกคนให้ความสนใจร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครูมากขึ้น มีการสนทนาโต้ตอบกับครู ร่าเริง สนุกสนาน มีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นและมีความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร นอกจากนี้ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์ (2546 : 2) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการประสานความสามารถตามธรรมชาติของมนุษย์ จากส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ “ความสามารถในการคิด” และ “ความสามารถในการสร้างสรรค์” ซึ่งอาจอยู่ในบุคคลเดียวกัน หรือบางคนมีความสามารถเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง ความคิดเป็นผลผลิตจากกระบวนการทำงานของสมอง โดยมนุษย์คิดอยู่ตลอดเวลา โดยการคิดแบบไม่มีจุดมุ่งหมาย และการคิดแบบมีจุดมุ่งหมายความสามารถในการสร้างสรรค์ หมายถึงการสร้างการกระทำให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นกระบวนการ วิธีการ รวมถึงลักษณะทางผลผลิตหรือชิ้นงานและงานวิจัยของแสตมป์ (Stamp, 1964: 5258-A, อ้างใน ชลธิชา ชิวปรีชา,2554: 47) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และสติปัญญาของนักเรียนที่เรียนศิลปะและไม่เรียนศิลปะ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์และสติปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่นักเรียนที่เรียนศิลปะได้คะแนนแนวความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนที่ไม่เรียนศิลปะ

จากการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาสรุปได้ว่าผลการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการศึกษาพิเศษ (ศูนย์วิจัย

ออทิสติก)ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรศิลปะบำบัด สามารถช่วยพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กกรณีศึกษาได้ กล่าวคือโดยทั่วไปแล้วเด็กออทิสติกนั้นมีพัฒนาการล่าช้าด้านสังคมไม่สนใจบุคคลไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วม พัฒนาการด้านการสื่อสารมีความบกพร่องทางด้านความจำอ่านและเขียน ทั้งเด็กกลุ่มนี้ยังมีพฤติกรรมเคลื่อนไหวร่างกายอยู่ตลอดเวลาจึงไม่สามารถเรียนได้ด้วยวิธีการเดียวกับเด็กนักเรียนคนอื่น ๆ ในห้องเรียนเหมือนเด็กปกติ ดังนั้นการสอนด้วยกิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กออทิสติก ซึ่งมีกิจกรรมการเรียนที่หลากหลายได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองได้เรียนรู้จากการใช้สื่อการสอนที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างจากการสอนเด็กทั่วไปและให้ฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ จนสามารถมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่และสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1.การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาทักษะด้านการหยิบจับสิ่งของที่ใช้ในชีวิตประจำวันมาสร้างสรรค์เป็นงานศิลปะที่สวยงามและเป็นประโยชน์ในการใช้

2.กิจกรรมทางด้านศิลปะเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลายจึงควรมีการนำกิจกรรมทางศิล ปะไปปรับใช้เพื่อพัฒนาเด็กพิเศษกลุ่มอื่นเพื่อเป็นส่งเสริมความสร้างสรรค์ให้เด็กต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2546). **ความคิดสร้างสรรค์**.กรุงเทพฯ: ด่านสุธาการพิมพ์.

ชลธิชา ชิวปรีชา. (2554). **ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมศิลปะด้วยใบตอง**.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2550). **ศิลปะบำบัดศาสตร์และศิลป์แห่งการบำบัด**.กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

น.ต.นพ.บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์ .(2561). เร่งวิจัย **“ยืน” ต้นเหตุโรคออทิสติก คาดเด็กไทยป่วย 3 แสนคน**. ค้นหาเมื่อ 13 กันยายน 2561.
จาก https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=26705.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2523). **รายงานผลการวิจัยค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย**. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผดุงศักดิ์ คชสำโรง. (2542). **ผลการสอนวาดภาพระบายสีที่มีต่อการแสดงออกทางด้านความรู้ความ เข้าใจและทางด้านอารมณ์ของเด็กในมูลนิธิคุ้มครองเด็ก : กรณีเด็กที่ถูกล่วงเกินทางเพศ** .กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาสนา บัวงาม.(2550). **การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเรียนได้โดยใช้กิจกรรมศิลปะ.** เชียงใหม่ฯ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สถาบันราชนุกูล กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข.(2553).**ผลของโปรแกรมดนตรีและศิลปะบำบัดที่มีต่อพฤติกรรมก้าวร้าวของเด็กบกพร่องทางพัฒนาการและสติปัญญาระดับรุนแรงเพศหญิงสถาบันราชนุกูล**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชนุกูล กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข.

การจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เพื่อคาดการณ์แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี

GEOGRAPHIC INFORMATION MANAGEMENT FOR PREDICTION OF URBAN EXPANSION IN SURATTHANI

เอพร โมฬี[1*]
นิธิศ เสาแก้ว[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี และคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธีการการจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ด้วยการใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์และซ้อนทับภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศ 2 ช่วงปี คือ พ.ศ.2544 – 2550 และ พ.ศ.2550 – 2555

ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี ในช่วงปี พ.ศ.2544 – 2550 พื้นที่เกษตรกรรมลดลงมากที่สุด รองลงมา คือ พื้นที่ป่าไม้ ส่วนพื้นที่เบ็ดเตล็ดเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย และพื้นที่แหล่งน้ำ ตามลำดับ ต่อมาในช่วงปี พ.ศ.2550 – 2555 มีเพียงพื้นที่เกษตรกรรมเพิ่มขึ้นเพียงประเภทเดียว ส่วนด้านการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี ในช่วงปี พ.ศ.2544 – 2550 มีการขยายตัวเมืองไปแทนพื้นที่เกษตรกรรมมากที่สุด และในช่วงปี พ.ศ.2550 – 2555 มีการขยายตัวเมืองไปแทนที่พื้นที่เบ็ดเตล็ดมากที่สุด สำหรับการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีในปี พ.ศ.2565 หรืออีก 10 ปีข้างหน้า พบว่า ยังคงมีพื้นที่เกษตรกรรมมากที่สุด รองลงมา คือ พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เบ็ดเตล็ด และพื้นที่แหล่งน้ำ ตามลำดับ โดยพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเท่านั้นที่จะเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มขยายตัวเมืองออกสู่ชานเมือง คือ ตำบลวัดประดู่ และตำบลขุนทะเล และจะขยายตัวเมืองออกสู่พื้นที่ตำบลบางใบไม้ ตำบลบางไทร ตำบลบางชนะ และตำบลคลองฉนาก ด้วยการจัดการสารสนเทศดังกล่าวบ่งชี้ถึงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีในระยะยาว และเป็นส่วนสำคัญในการนำไปใช้วางแผนการจัดการผังเมืองให้สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและการขยายตัวเมืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ การขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี การคาดการณ์แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี

---

[1] อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstract

The study aims to explore the changes in land uses and urban expansion in Suratthani, and to predict trend of land uses and urban expansion in Suratthani by using geographic information management system and overlay satellite imagery and aerial imagery in 2 periods are 2001-2007 and 2007-2012.

The findings are between years 2001 - 2007, the agricultural areas was the most decreased and followed by forest areas. The most increased area was miscellaneous areas and followed by buildings and residential areas, and water resources areas. In years 2007 - 2012 only agricultural areas was increased in land uses changing. For urban expansion in Suratthani in years 2001 – 2007 found that urban expansion the most replaced agricultural areas and forest areas respectively in year 2007- 2012. The prediction of trend on land uses changing and urban expansion in Suratthani in year 2022 or next 10 years found that there is still most agricultural areas and following by buildings areas and residential areas, forest areas, miscellaneous areas, and water resources areas respectively. However, those changing trend is only buildings and residential areas increasingly while other areas are all decreasing. There is a trend to expand the city to the suburbs to Wat Pradu and Khun talay sub-districts in addition to expand the city to Bang baimai, Bang Sai, Bang chana, and Klong chanak. By means of geographic information management in addition to indicating changes in land use urban expansion in Suratthani in long term and it is also an importance role to manage city plan to support utilities system in accordance with population increasing and urban expansion to be effective in the future.

Keywords: Information Management, Urban Expansion in Suratthani, Prediction of Urban Expansion in Suratthani

บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ข้อมูลดังกล่าวนอกจากมีปริมาณมหาศาลแล้ว (big data) ยังมีความหลากหลายด้านรูปแบบ เนื้อหาสาระ และการนำไปใช้งาน ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากข้อมูลเหล่านี้มิได้ผ่านการจำแนกแล้วย่อมส่งผลให้ข้อมูลนั้นขาดความน่าเชื่อถือ หากมีการนำไปใช้ก็จะส่งผลกระทบตลอดกระบวนการดำเนินงาน เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้จะไม่ตรงความเป็นจริง ขาดความถูกต้อง และไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศ (Shelly and Rosenblatt. 2012 : 12 - 38) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการสารสนเทศ (Information Management) ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการจัดการสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์การใช้งาน โดยการเลือกใช้ระบบสารสนเทศจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและการให้ผลลัพธ์เป็นสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ในส่วนของระบบสารสนเทศแต่ละระบบจะมีกระบวนการทำงาน 3 ขั้นตอน คือ กระบวนการนำเข้าข้อมูล การประมวลผล และการแสดงผลลัพธ์ (Dennis, Wixom, and Roth. 2012 : 152 - 165) ระบบสารสนเทศที่

มีการพัฒนาขึ้น จะมีการวิเคราะห์และออกแบบระบบให้สามารถจัดการข้อมูลเฉพาะด้าน ซึ่งสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานและแสดงผลลัพธ์ได้ถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศ ระบบสารสนเทศที่มีการนำมาใช้ในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เช่น ระบบประมวลผลเชิงรายการ ระบบสารสนเทศสำนักงานอัตโนมัติ ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ และระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เป็นระบบสารสนเทศประเภทหนึ่งที่นิยมใช้เพื่อการจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ด้วยการเน้นกระบวนการจัดการข้อมูลเชิงพื้นที่ (spatial data) เช่น พิกัดหรือตำแหน่งพื้นที่ ประเภทสิ่งปกคลุมดิน อาคารและที่อยู่อาศัย ถนน แม่น้ำ เป็นต้น ผลลัพธ์ที่ได้จากระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์สามารถนำมาใช้ศึกษาประเภทการใช้ประโยชน์ที่ดินแต่ละพิกัด การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากอดีตสู่ปัจจุบัน และการคาดการณ์แนวโน้มการใช้ประโยชน์ที่ดินในอนาคต (Chaichanrom and Emaruchi. 2010 : 21 – 26 ; Nouri et al. 2013 : 32 – 33 ; Gharagozlou et al. 2016 : 11 – 18) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินพบว่า พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยจะออกสู่เขตชานเมืองเนื่องจากมีประชากรเคลื่อนย้ายเข้าไปตั้งถิ่นฐานหนาแน่นมากขึ้น จึงเกิดความเจริญขึ้นในพื้นที่ทั้งด้านสาธารณูปโภคและอุปโภค สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของลักษณะกระบวนการกลายเป็นเมืองนั่นเอง ดังนั้น พื้นที่เมืองในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง พื้นที่ที่มีสิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย เขตชุมชน เขตเศรษฐกิจ และแหล่งอุตสาหกรรม ส่วนการขยายตัวเมือง หมายถึง การขยายพื้นที่เมืองออกสู่บริเวณชานเมืองที่มีการใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทอื่นมาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย และเป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยไปทดแทนการใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทอื่น ส่วนแนวโน้มการขยายตัวเมือง หมายถึง การคาดการณ์พื้นที่ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทอื่น ๆ มาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย (Jain et al. 2016 : 13 – 15 ; Memarian et al. 2012 : 21 - 26; Halmy et al. 2015 : 31 - 42; Subedi et al. 2013 : 27 - 29; Jawad et al. 2013) และ Rendana et al. (2015) ได้ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในเมืองคาเมรอนไฮแลนด์ ประเทศมาเลเซีย พบว่า การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินของพื้นที่แหล่งน้ำ พื้นที่เกษตรกรรมผสม และพื้นที่สิ่งปลูกสร้าง มีการเพิ่มขนาดพื้นที่มากขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในอนาคตนั้น (Cheablam. 2010 : 52 – 58 ; Tarapan et al. 2011 : 45 - 48 ;Janchang. 2010 : 128 – 132 ; Daungnam et al. 2008 : 21 - 24 ; Chaiyaocha and Suwanweerakamtorn. 2011) เป็นการจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ด้วยการนำข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศ (Paisaludomsilp and Sawangjang. 2011 ; Banlue et al. 2010) ร่วมกับการสำรวจพิกัดพื้นที่ภาคสนามเพื่อยืนยันตำแหน่งพื้นที่จริงในปัจจุบัน โดยข้อมูลเหล่านี้จะมีการนำมาจัดการให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลเชิงตัวเลข (digital format) และนำเข้าข้อมูลเพื่อประมวลผลในระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ในรูปแบบของแผนภาพหรือแผนที่แสดงสัญลักษณ์แทนการใช้ประโยชน์ที่ดินแต่ละประเภท ทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์

พื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีขนาด 337.55 ตารางกิโลเมตร เป็นที่ตั้งของศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การศึกษา ศูนย์ราชการ และสถานพยาบาลที่สำคัญของภาคใต้ตอนบน อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี มีชื่อเรียกว่า “บ้านดอน” เป็นชื่อท้องถิ่นที่เรียกกันมาตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นพื้นที่ดอน น้ำท่วมไม่ถึง และเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีความเหมาะสมต่อการเป็นเมืองศูนย์กลางของพื้นที่ภาคใต้ นอกจากนี้ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีเป็นอู่ต่อเรือขนาดใหญ่ตั้งอยู่บริเวณปากแม่น้ำตาปีส่งผลให้เกิดความเจริญทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น และใน พ.ศ.2459 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นเมืองสุราษฎร์ธานีจนปัจจุบัน และพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีความเจริญด้านเศรษฐกิจต่อมาประมาณปี พ.ศ.2501 พื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีได้เริ่มมีความเจริญด้านเศรษฐกิจและมีแหล่งชุมชนหนาแน่นขึ้นในพื้นที่ตำบลตลาด และขยายออกสู่พื้นที่รอบนอกอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะตำบลมะขาม และตำบลบางกุ้ง จนถึงปัจจุบัน และในปี

พ.ศ.2544 พื้นที่ 3 ตำบลดังกล่าว ปรากฏสิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยที่แสดงถึงความเป็นตัวเมืองหนาแน่นมากขึ้นจนถึงปี พ.ศ.2550 ได้ปรากฏพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยออกสู่พื้นที่ตำบลวัดประดู่ และตำบลขุนทะเล อีกทั้ง ยังพบพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยปรากฏขึ้นบริเวณพื้นที่ตามแนวลำน้ำในพื้นที่บางใบไม้ บางไทร และคลองฉลาก (ภาพถ่าวดาวเทียม พ.ศ.2550, 2550) ในปี พ.ศ.2543 จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นการขยายตัวเมือง 20 ตารางกิโลเมตร มาเป็น 36 ตารางกิโลเมตรใน พ.ศ.2553 คิดเป็นการขยายตัวเมืองเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.80 ต่อปี ในช่วงเวลาเดียวกันพบว่า ด้านจำนวนประชากรมีเพิ่มขึ้นมากกว่าเท่าตัวจาก 62,000 คน มาเป็น 131,000 คน (The World Bank. 2015) จากการเพิ่มจำนวนประชากรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เมืองสุราษฎร์ธานีมีการขยายตัวมากขึ้น ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจมากที่สุด เนื่องจากพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีเป็นแหล่งเศรษฐกิจ และมีสถานประกอบการจำนวนมาก เป็นพื้นที่ศูนย์กลางเชื่อมต่อกับจังหวัดใกล้เคียง (Molee. 2014) และจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ มีแรงงานที่เข้ามาประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ เมื่ออำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีการขยายตัวเมืองเกิดขึ้น จึงเกิดปัญหาความเป็น “เอกนคร” ที่มีการกระจุกตัวของประชากรและกิจกรรมทางเศรษฐกิจอยู่ภายในพื้นที่ที่สำคัญ ก่อให้เกิดการขาดความสมดุลด้านการกระจายตัวของประชากร ส่งผลกระทบให้การขยายตัวเมืองอย่างไม่เป็นระบบและเกิดความล้าหลัง ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาทุกมิติทั้งด้านการจัดการสาธารณูปโภค เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม เมื่ออำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีการขยายตัวเมืองออกสู่บริเวณชานเมืองอย่างรวดเร็ว ทำให้พื้นที่เมืองมีขนาดกว้างเกินไป ยากต่อการควบคุมและการจัดการเมือง ขาดความสมดุลทางภูมิศาสตร์ของความเป็นเมือง (Jongkroy and Thongbai. 2014; Sang et al. 2011)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นปัญหาดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงสนใจที่จะนำระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมือง และเพื่อคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี โดยคาดว่าผลจากกระบวนการจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนบริหารจัดการผังเมืองให้เกิดความสมดุลของเมือง เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ป้องกันการขยายตัวเมืองแบบไร้ทิศทาง อีกทั้ง สามารถใช้วางแผนการรองรับด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและการขยายตัวเมืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

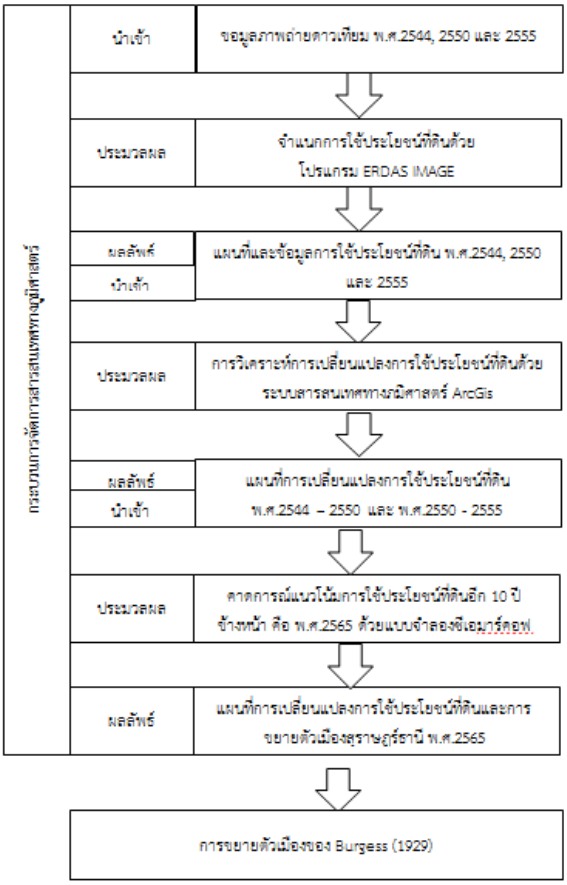
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ด้วยระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ การคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินด้วยการใช้ทฤษฎีซีเอมาร์คอฟที่เป็นแบบจำลองตัวแบบทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการพยากรณ์เหตุการณ์หรือลักษณะในอนาคตที่มีการนิยมใช้ในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในอนาคต ด้วยการนำเข้าข้อมูลแผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดินในอดีตและปัจจุบัน เพื่อสร้างแบบจำลองในการคำนวณค่าความน่าจะเป็นและค่าสัดส่วนการใช้ประโยชน์ที่ดินในอนาคตด้วยการแสดงผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบแผนที่ (Zhang et al., 2010) และการขยายตัวเมืองตามแนวคิดทฤษฎีวงแหวนของ Burgess (1929) คือ การขยายตัวเมืองที่มีลักษณะเป็นรูปวงแหวนที่มีรัศมีวงกลมต่อเนื่องจากศูนย์กลางเดียวของเมือง โดยเป็นจุดศูนย์รวมของเขต 5 เขต ได้แก่ เขตศูนย์กลางธุรกิจ เขตศูนย์กลางการขนส่ง เขตที่อยู่อาศัยของผู้ใช้แรงงาน เขตชนชั้นกลาง และเขตที่พักอาศัยชานเมือง อย่างไรก็ตาม รูปแบบการขยายตัวเมืองอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเจริญของเมืองด้วยการ

ขยายตัวออกจากเขตชั้นในรุกล้ำไปในเขตชั้นนอกถัดออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงพื้นที่ เป็นการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีเท่านั้น

2. ขอบเขตข้อมูลการวิเคราะห์ ใช้ข้อมูลการใช้ประโยชน์ที่ดิน 5 ประเภท คือ พื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่เบ็ดเตล็ด และพื้นที่แหล่งน้ำ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ ดังนี้

2.1 การใช้ข้อมูลภาพถ่ายทางอากาศ Landsat 5 และ 7 ระบบ TM และภาพถ่ายดาวเทียม ในช่วงปี พ.ศ.2544, 2550 และ 2555 ในการจำแนกการใช้ที่ดิน

2.2 การจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ด้วยระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ คือ โปรแกรมเออร์ดาร์ส และโปรแกรมอาร์คจีไอเอส เพื่อนำมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน

2.3 ขอบเขตเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

2.3.1 ศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีใน 2 ช่วงปี คือ พ.ศ.2544 – 2550 และ พ.ศ.2550 – 2555 โดยครอบคลุมถึงการใช้ประโยชน์ที่ดินในด้านเกษตรกรรม พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เบ็ดเตล็ด และพื้นที่แหล่งน้ำ

2.3.2 คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินด้วยทฤษฎีซีเอมาร์คอฟ และการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีด้วยทฤษฎีวงแหวน โดยใช้ข้อมูลพื้นฐาน 2 ช่วงปี ในข้อ 2.3.1 มาคาดการณ์แนวโน้มการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองในปี พ.ศ.2565 หรืออีก 10 ปีข้างหน้า โดยการคาดการณ์ครอบคลุมถึงการใช้ประโยชน์ที่ดินในด้านเกษตรกรรม พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เบ็ดเตล็ด และพื้นที่แหล่งน้ำ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขยายตัวเมือง

1.2 ศึกษาและรวบรวมแผนที่ภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศ

1.3 สำรวจภาคสนามเพื่อยืนยันพิกัดตำแหน่งพื้นที่ในของอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

การนำเข้าข้อมูล

2.1 การนำข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศเข้าสู่โปรแกรมระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ เพื่อจัดการข้อมูลภาพดังกล่าว ให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลเชิงตัวเลขหรือข้อมูลดิจิทัลที่คอมพิวเตอร์สามารถประมวลผลได้

2.2 การนำเข้าข้อมูลที่ได้จากการสำรวจภาคสนามด้วยการเก็บพิกัดตำแหน่งพื้นที่ของอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี และใช้ในการยืนยันและปรับแก้ตำแหน่งพื้นที่ที่ได้จากข้อมูลเชิงตัวเลขในข้อที่ 2.1 ให้มีความถูกต้อง ตรงตามพิกัดตำแหน่งพื้นที่จริงของอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี เพื่อนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การสำรวจระยะไกล เป็นการจัดการข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศด้วยการปรับแก้เป็นข้อมูลเชิงตัวเลข เพื่อจัดทำแผนที่ต้นแบบของปี พ.ศ.2544, 2550 และ 2555 โดยใช้โปรแกรมเออร์ดาร์สในการจำแนกประเภทการใช้ที่ดินของอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมอาร์คจีไอเอส เป็นการจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ด้วยการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินด้วยการซ้อนทับข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศ 2 ช่วงปี คือ พ.ศ.2544 – 2550 และ พ.ศ.2550 – 2555

3.3 การวิเคราะห์แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี

3.3.1 คำนวณค่าความน่าจะเป็นและสัดส่วนของการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินใน 2 ช่วงปี คือ พ.ศ.2544 – 2550 และ พ.ศ.2550 – 2555 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพยากรณ์แนวโน้มการใช้ประโยชน์ที่ดิน

3.3.2 นำค่าสัดส่วนของการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินที่ได้จากผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน ใน 2 ช่วงปี คือ พ.ศ.2544 – 2550 และ พ.ศ.2550 – 2555 มาสร้างแบบจำลองการใช้ประโยชน์ที่ดินในอนาคตอีก 10 ปี คือ พ.ศ.2565

3.3.3 คำนวณการใช้พื้นที่ดินแต่ละประเภทในปี พ.ศ.2565 พร้อมทั้งวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ พ.ศ.2555 – 2565 เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สารสนเทศทางภูมิศาสตร์ในการศึกษาพื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่

เบ็ดเตล็ด และพื้นที่แหล่งน้ำ เพื่อนำไปสู่การคาดการณ์แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี พร้อมทั้งจัดทำแผนที่แสดงการใช้ประโยชน์ที่ดินดังกล่าว

การนำเสนอผลการศึกษา

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมานำเสนอด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ โดยใช้แผนที่ภาพการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี และแผนที่ภาพแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีมาเป็นส่วนประกอบ

ผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยโดยใช้การจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ด้วยการใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์และซ้อนทับภาพถ่ายดาวเทียม 2 ช่วงปี คือ พ.ศ.2544 – 2550 และ พ.ศ.2550 – 2555 กับข้อมูลพื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เบ็ดเตล็ด และพื้นที่แหล่งน้ำ โดยแสดงแผนที่ดังภาพที่ 2 และ 3 ตามรายละเอียดดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี

1.1 การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในช่วงปี พ.ศ.2544 – 2550

พื้นที่เกษตรกรรมในปี พ.ศ.2544 มีขนาด 231.443 ตารางกิโลเมตร และลดลง 24.119 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2550 เหลือพื้นที่ 207.324 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นเกษตรกรรมเดิม 180.432 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเปลี่ยนมาจากพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 9.946 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ป่าไม้อีก 7.719 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำ 6.123 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่เบ็ดเตล็ด 3.104 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ

พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยในปี พ.ศ.2544 มีขนาด 39.511 ตารางกิโลเมตร และเพิ่มขึ้น 14.116 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2550 จึงมีพื้นที่มากถึง 53.627 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นสิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเดิม 21.589 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 22.963 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ป่าไม้ 3.896 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำ 3.503 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่เบ็ดเตล็ด 1.676 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ

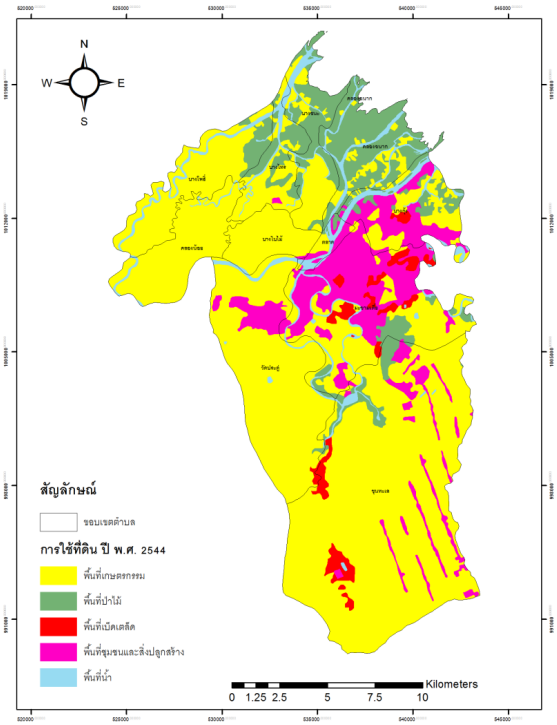
พื้นที่ป่าไม้ในปี พ.ศ.2544 มีขนาด 42.431 ตารางกิโลเมตร และลดลง 9.671 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2550 เหลือพื้นที่ 32.760 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่ป่าไม้เดิม 22.163 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 6.624 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่แหล่งน้ำ 3.401 ตารางกิโลเมตร ส่วนอีก 0.402 ตารางกิโลเมตรมาจากพื้นที่เบ็ดเตล็ด และมาจากพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 0.173 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ

พื้นที่แหล่งน้ำในปี พ.ศ.2544 มีขนาด 16.119 ตารางกิโลเมตร และเพิ่มขึ้น 1.961 ตารางกิโลเมตรในปี พ.ศ.2550 จึงมีพื้นที่แหล่งน้ำ 18.080 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่แหล่งน้ำเดิม 1.881 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม คือ 8.440 ตารางกิโลเมตร รองลงมาคือพื้นที่ป่าไม้ 6.155 ตารางกิโลเมตร และอีก 1.347 ตารางกิโลเมตร และ 0.257 ตารางกิโลเมตร มาจากการเปลี่ยนแปลงพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยกับพื้นที่เบ็ดเตล็ด ตามลำดับ

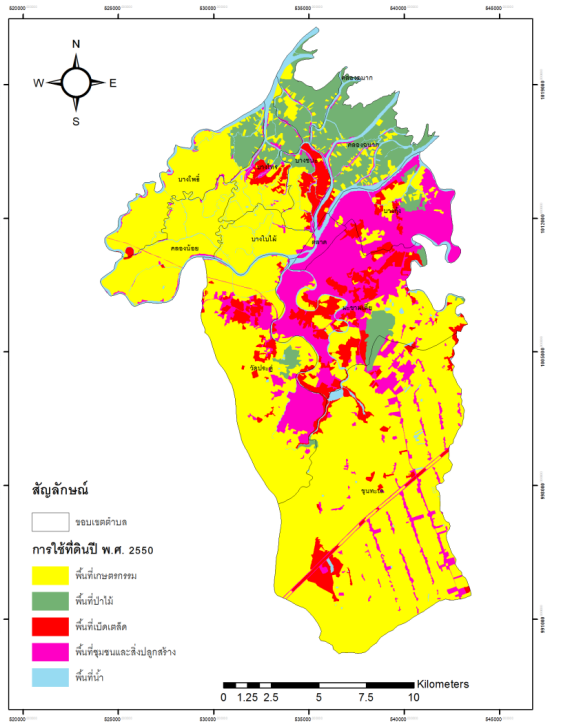
พื้นที่เบ็ดเตล็ดในปี พ.ศ.2544 มีขนาดพื้นที่ 7.968 ตารางกิโลเมตร และเพิ่มขึ้น 17.791 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2550 มีพื้นที่เบ็ดเตล็ด 25.759 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงมาจากพื้นที่เบ็ดเตล็ดเดิม 2.529 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 12.985 ตารางกิโลเมตร พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 6.456 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ป่าไม้ 2.498 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่แหล่งน้ำ 1.290 ตารางกิโลเมตร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินปี พ.ศ. 2544-2550

การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2550						
ประเภท	**เกษตรกรรม**	**ป่าไม้**	**เบ็ดเตล็ด**	**สิ่งปลูกสร้าง ฯ**	**แหล่งน้ำ**	**รวม (ตร.กม.)**
เกษตรกรรม	180.432	6.624	12.985	22.963	8.440	231.443
ป่าไม้	7.719	22.163	2.498	3.896	6.155	42.431
เบ็ดเตล็ด	3.104	0.402	2.529	1.676	0.257	7.968
สิ่งปลูกสร้างฯ	9.946	0.173	6.456	21.589	1.347	39.511
แหล่งน้ำ	6.123	3.401	1.291	3.503	1.881	16.119
รวม (ตร.กม.)	**207.324**	**32.760**	**25.759**	**53.627**	**18.080**	**337.55**



ภาพที่ 2 การใช้ประโยชน์ที่ดิน พ.ศ.2544



ภาพที่ 3 การใช้ประโยชน์ที่ดินพ.ศ.2550

1.2 การขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีในช่วงปี พ.ศ.2544 – 2550 การขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีในปี พ.ศ.2544 – 2550 เป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยจากปี พ.ศ.2544 ขนาด 39.511 ตารางกิโลเมตร มาเป็น 53.627 ตารางกิโลเมตรในปี พ.ศ.2550 คิดเป็นร้อยละ 15.887 ของพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นสิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เดิมอยู่แล้ว และรองลงมาจะเป็นการเปลี่ยนแปลงมาจากพื้นที่เกษตรกรรมของตำบลมะขามเตี้ย

ตำบลตลาด และตำบลบางกุ้ง และจากพื้นที่เกษตรกรรมในตำบลขุนทะเล และตำบลวัดประดู่อีกด้วย ส่วนพื้นที่ป่าไม้และพื้นที่แหล่งน้ำที่เปลี่ยนมาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเป็นพื้นที่ตำบลบางใบไม้ ตำบลบางไทร ตำบลบางชนะ และตำบลคลองฉนาก ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้บริเวณแหล่งน้ำ และพื้นที่เบ็ดเตล็ดที่เปลี่ยนมาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเพียงเล็กน้อยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ในตำบลมะขามเตี้ย ตำบลตลาด ตำบลบางกุ้ง และตำบลขุนทะเล ตามลำดับ ดังภาพที่ 2 และ 3 ข้างต้น

1.3 การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในช่วงปี พ.ศ.2550 – 2555 พื้นที่เกษตรกรรมในปี พ.ศ.2550 มีขนาดพื้นที่ 207.324 ตารางกิโลเมตร และเพิ่มขึ้น 2.060 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2555 เป็นขนาด 209.384 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่เกษตรกรรมเดิม 202.208 ตารางกิโลเมตร พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 5.060 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เบ็ดเตล็ด 1.201 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ป่าไม้ 0.557 ตารางกิโลเมตร และพื้นแหล่งน้ำ 0.357 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยในปี พ.ศ.2550 มีขนาดพื้นที่ 53.627 ตารางกิโลเมตร และลดลง 1.323 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2555 เหลือขนาดพื้นที่ 52.304 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเดิม 48.396 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เบ็ดเตล็ด 2.132 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 1.891 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่แหล่งน้ำ 0.121 ตารางกิโลเมตร ส่วนอีก 0.019 ตารางกิโลเมตร มาจากพื้นที่ป่าไม้ ตามลำดับ

พื้นที่ป่าไม้ในปี พ.ศ.2550 มีขนาดพื้นที่ 32.760 ตารางกิโลเมตร และลดลง 0.583 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2555 มีขนาดพื้นที่ 32.177 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่ป่าไม้เดิม 32.147 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 0.025 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำ 0.006 ตารางกิโลเมตร และอีก 0.00007 ตารางกิโลเมตร และ 0.000002 ตารางกิโลเมตร มาจากพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยและพื้นที่เบ็ดเตล็ด ตามลำดับ

พื้นที่เบ็ดเตล็ดในปี พ.ศ.2550 มีขนาดพื้นที่ 25.759 ตารางกิโลเมตร และลดลง 0.126 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2555 มีขนาดพื้นที่ 25.633 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินพื้นที่เบ็ดเตล็ดเดิม 22.409 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 2.972 ตารางกิโลเมตร พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่แหล่งน้ำ 0.117 ตารางกิโลเมตร และ 0.108 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ ที่เหลืออีก 0.026 ตารางกิโลเมตร มาจากการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่ป่าไม้มาเป็นพื้นที่เบ็ดเตล็ด ตามลำดับ

พื้นที่แหล่งน้ำในปี พ.ศ.2550 มีขนาดพื้นที่ 18.080 ตารางกิโลเมตร และลดลง 0.028 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2555 มีขนาดพื้นที่ 18.052 ตารางกิโลเมตร เป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นที่แหล่งน้ำเดิม 17.487 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 0.228 ตารางกิโลเมตร พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 0.054 ตารางกิโลเมตร และอีก 0.017 ตารางกิโลเมตร มาจากพื้นที่เบ็ดเตล็ด และ 0.011 ตารางกิโลเมตร มาจากพื้นที่ป่าไม้ ตามลำดับ ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 4

ตารางที่ 2 การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินปี พ.ศ. 2550 - 2555

การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินปี พ.ศ. 2550 - 2555						
ประเภท	**เกษตรกรรม**	**ป่าไม้**	**เบ็ดเตล็ด**	**สิ่งปลูกสร้าง ฯ**	**แหล่งน้ำ**	**รวม (ตร.กม.)**
เกษตรกรรม	202.208	0.025	2.972	1.891	0.228	207.324
ป่าไม้	0.557	32.147	0.026	0.019	0.011	32.760
เบ็ดเตล็ด	1.201	0.000002	22.409	2.132	0.017	25.759
สิ่งปลูกสร้าง ฯ	5.060	0.00007	0.117	48.396	0.054	53.627
แหล่งน้ำ	0.358	0.006	0.108	0.121	17.487	18.080
รวม (ตร.กม.)	209.384	32.177	25.633	52.304	18.052	337.550

1.4 การขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีในช่วงปี พ.ศ.2550 – 2555 การขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีในปี พ.ศ.2550 – 2555 เป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยจากปี พ.ศ.2550 ขนาด 53.627 ตารางกิโลเมตร ลดลงเป็น 52.304 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2555 การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากพื้นสิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เดิม และรองลงมาจะเป็นการเปลี่ยนแปลงมาจากพื้นที่เบ็ดเตล็ดในตำบลมะขามเตี้ย ตำบลตลาด และตำบลบางกุ้ง และพื้นที่เบ็ดเตล็ดในตำบลขุนทะเล และตำบลวัดประดู่อีกด้วย และเปลี่ยนจากพื้นเกษตรกรรมในตำบลขุนทะเลและตำบลวัดประดู่ ส่วนพื้นที่ป่าไม้และพื้นที่แหล่งน้ำที่เปลี่ยนมาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเป็นพื้นที่ตำบลบางใบไม้ ตำบลบางไทร ตำบลบางชนะ และตำบลคลองฉนาก ตามลำดับ ดังภาพที่ 4

2. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี

2.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน

แนวโน้มการใช้ประโยชน์ที่ดินในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ.2565 ด้วยการนำข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เชิงตัวเลขจากภาพถ่ายดาวเทียมและภาพถ่ายทางอากาศปี พ.ศ.2544, 2550 และ 2555 เป็นข้อมูลฐานในการคาดการณ์แนวโน้มการใช้ประโยชน์ที่ดินร่วมกับทฤษฎีซีเอมาร์คอฟพบว่า ในปี พ.ศ.2555 – 2565 มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน ดังนี้

พื้นที่เกษตรกรรมในปี พ.ศ.2555 มีพื้นที่ 209.384 ตารางกิโลเมตร และลดลง 7.572 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2565 เป็นพื้นที่ 201.812 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ที่สุด โดยการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินนี้มาจากพื้นที่เกษตรกรรมเดิม 195.701 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ป่าไม้ 3.457 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำ 1.591 ตารางกิโลเมตร พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 0.798 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่เบ็ดเตล็ด 0.265 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ

พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยในปี พ.ศ.2555 มีพื้นที่ 52.304 ตารางกิโลเมตร และเพิ่มขึ้น 8.796 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2565 เป็นพื้นที่ 61.100 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการเพิ่มขึ้นมากที่สุดในปีดังกล่าว และมีขนาดพื้นที่ใหญ่รองจากพื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยมาจากการเปลี่ยนแปลงพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเดิม 45.681 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ป่าไม้ 5.848 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 5.665 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำ 3.712 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่เบ็ดเตล็ด 0.194 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับพื้นที่ป่าไม้ในปี พ.ศ.2555 มีพื้นที่ 32.177 ตารางกิโลเมตร และลดลง 3.258 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2565 มีพื้นที่ 28.920 ตารางกิโลเมตร มีขนาดพื้นที่รองจากพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่ป่าไม้มาจากการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าไม้เดิม 18.100 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เบ็ดเตล็ด 9.939 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำ 0.537 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 0.182 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 0.162 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ

พื้นที่เบ็ดเตล็ดในปี พ.ศ.2555 มีพื้นที่ 25.633 ตารางกิโลเมตร และเพิ่มขึ้น 2.875 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2565 มีพื้นที่ 28.508 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ใกล้เคียงกับพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เบ็ดเตล็ดมาจากการเปลี่ยนแปลงพื้นที่เบ็ดเตล็ดเดิม 12.565 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 6.938 ตารางกิโลเมตร พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 5.570 ตารางกิโลเมตร พื้นที่แหล่งน้ำ 3.377 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่ป่าไม้ 0.058 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ

พื้นที่แหล่งน้ำในปี พ.ศ.2555 มีพื้นที่ 18.052 ตารางกิโลเมตร และลดลง 0.842 ตารางกิโลเมตร ในปี พ.ศ.2565 มีพื้นที่ 17.210 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่น้อยที่สุดของอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี พื้นที่แหล่งน้ำมาจากพื้นที่แหล่งน้ำเดิม 8.835 ตารางกิโลเมตร มาจากพื้นที่ป่าไม้ 4.714 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เบ็ดเตล็ด 2.670 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เกษตรกรรม 0.898 ตารางกิโลเมตร และพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย 0.093 ตารางกิโลเมตร ตามลำดับ ดังตารางที่ 3 และ 4

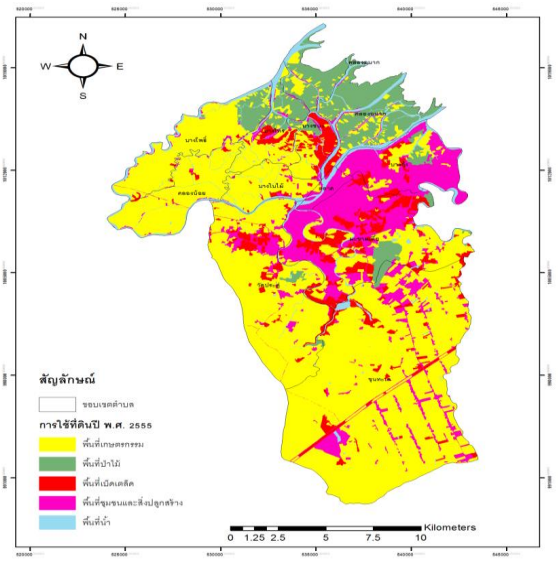
ตารางที่ 3 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินปี พ.ศ. 2555 - 2565

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินปี พ.ศ. 2555 – 2565 (ตร.กม.)						
ประเภท	**เกษตรกรรม**	**ป่าไม้**	**เบ็ดเตล็ด**	**สิ่งปลูกสร้าง ฯ**	**แหล่งน้ำ**	**รวม**
เกษตรกรรม	195.701	0.182	6.938	5.665	0.898	209.384
ป่าไม้	3.457	18.100	0.058	5.848	4.714	32.177
เบ็ดเตล็ด	0.265	9.939	12.565	0.194	2.670	25.633
สิ่งปลูกสร้าง ฯ	0.798	0.162	5.57	45.681	0.093	52.304
แหล่งน้ำ	1.591	0.537	3.377	3.712	8.835	18.052
รวม	201.812	28.920	28.508	61.100	17.210	337.55

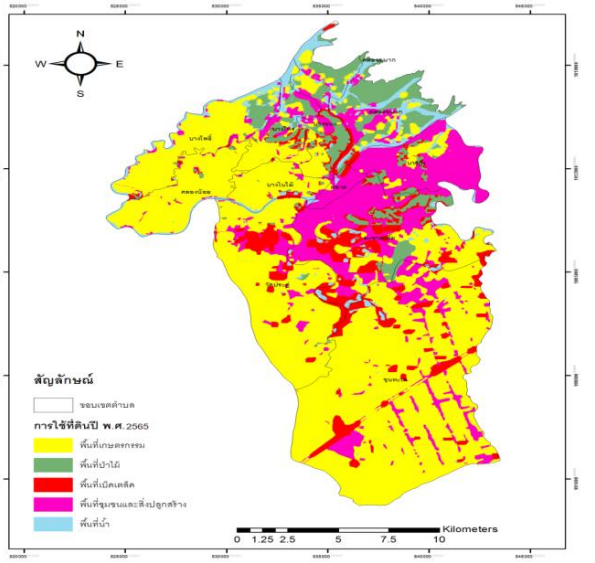
ตารางที่ 4 การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินของอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

ประเภทการใช้ที่ดิน	**การเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน พ.ศ.2555 - 2560**		
	พ.ศ.2555 ตร.กม.(ร้อยละ)	**พ.ศ.2565 ตร.กม.(ร้อยละ)**	**การเปลี่ยนแปลง ตร.กม.(ร้อยละ)**
เกษตรกรรม	209.384 (62.031)	201.812 (59.787)	-7.572 (-32.438)
ป่าไม้	32.177 (9.533)	28.920 (8.568)	-3.257 (-13.980)
เบ็ดเตล็ด	25.633 (7.594)	28.508 (8.446)	2.875 (12.316)
สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย	52.304 (15.495)	61.100 (18.101)	8.796 (37.756)
แหล่งน้ำ	18.052 (5.348)	17.210 (5.099)	-0.842 (-3.607)
รวม	**337.550**	**337.550**	**23.343**

2.2 แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี การคาดการณ์แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีในปี พ.ศ.2565 หรืออีก 10 ปีข้างหน้า พบว่า มีเพียงพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเท่านั้นที่เพิ่มมากขึ้น และจะมีพื้นที่ประมาณ 61.100 ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ 18.101 ของพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี และเพิ่มขึ้นร้อยละ 37.756 ของพื้นที่การเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ในขณะที่พื้นที่ประเภทอื่น ๆ ลดลงทั้งหมด ดังตารางที่ 4 โดยพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยเปลี่ยนแปลงมาจากพื้นที่ป่าไม้มากที่สุด รองลงมา คือ พื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่แหล่งน้ำ และพื้นที่เบ็ดเตล็ด ตามลำดับ ดังภาพที่ 4 และ 5



ภาพที่ 4 การใช้ประโยชน์ที่ดิน พ.ศ.2555



ภาพที่ 5 แนวโน้มการใช้ประโยชน์ที่ดิน พ.ศ.2565

จากภาพที่ 4 และ 5 แสดงพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีที่ยังคงพื้นที่เดิมประมาณ 45.681 ตารางกิโลเมตร ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ในเขตเมืองเดิม คือ ตำบลมะขามเตี้ย ตำบลตลาด และตำบลบางกุ้ง เปลี่ยนจากพื้นที่ป่าไม้ในตำบลมะขามเตี้ย ตำบลตลาด และตำบลบางกุ้ง ประมาณ 5.848 ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีขนาดมากกว่าพื้นที่ประเภทอื่น และเปลี่ยนจากพื้นที่เกษตรกรรมในตำบลขุนทะเล และตำบลวัดประดู่ ประมาณ 5.665 ตารางกิโลเมตร ส่วนพื้นที่แหล่งน้ำในตำบลบางใบไม้ ตำบลบางไทร ตำบลบางชนะ และตำบลคลองฉนาก ประมาณ 3.712 ตารางกิโลเมตร ที่เปลี่ยนแปลงมาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย ที่เหลือเป็นพื้นที่เบ็ดเตล็ดของตำบลขุนทะเล ประมาณ 0.194 ตารางกิโลเมตร ได้เปลี่ยนมาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็นพื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เบ็ดเตล็ด และพื้นที่แหล่งน้ำ ตามลำดับ และเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเห็นได้ชัดเจน คือ การเพิ่มพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยหนาแน่นเต็มพื้นที่เมืองเดิมของตำบลมะขามเตี้ย ตำบลตลาด และตำบลบางกุ้ง ส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงจากพื้นที่ป่าไม้และพื้นที่เกษตรกรรม และมีการขยายพื้นที่เมืองออกสู่ตำบลขุนทะเลบริเวณมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีและฝั่งถนนเซาร์เทิร์นมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบริเวณดังกล่าวมีสถาบันการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่เดียวกันและมีประชากรแฝงจำนวนมากเข้ามาศึกษาเล่าเรียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี จึงเกิดสิ่งโครงการหอพัก ร้านอาหาร และร้านค้าต่าง ๆ อย่างหนาแน่นรอบเขตมหาวิทยาลัยทั้ง 2 สถาบัน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าไม้และพื้นที่เกษตรกรรมที่เคยเป็นพื้นที่ยางพาราและปาล์มน้ำมันมาเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย อีกทั้ง พื้นที่นี้ยังมีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราที่เป็นแหล่งรวมของกลุ่มประชากรแรงงานที่เข้ามาเป็นประชากรแฝงที่อาศัยกันเป็นครอบครัวและมีการคลอดบุตร ซึ่งล้วนเป็นการเพิ่มจำนวนประชากรแฝงทั้งสิ้น ส่วนพื้นที่ตำบลวัดประดู่เป็นบริเวณชานเมืองเดิมที่เคยเป็นพื้นที่ป่าไม้และพื้นที่เกษตรกรรมที่เปลี่ยนเป็นพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่

อาศัย เนื่องจากในพื้นที่มีถนนตัดใหม่ มีห้างสรรพสินค้าเซนทรัลพลาซา และโฮมโปร มีโครงการบ้านจัดสรรและคอนโดมิเนียมขึ้นเป็นการลดระยะทางและระยะเวลาในการเดินทาง นอกจากนี้ พื้นที่ตำบลบางใบไม้ ตำบลบางไทร ตำบลบางชนะ และตำบลคลองฉนาก เป็นพื้นที่แหล่งน้ำที่ไหลลงสู่อ่าวบ้านดอน มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ ในอดีตใช้การเดินทางเข้าสู่พื้นที่นี้ด้วยเรือ ต่อมามีถนนตัดผ่านทำให้มีช่องทางสัญจรที่สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงทำให้พื้นที่ดังกล่าวกลายเป็นพื้นที่อาศัยแห่งใหม่ของประชากรเมืองสุราษฎร์ธานี เพื่อหลีกหนีความแออัดและความหนาแน่นของเขตเมืองเดิม มีโครงการหมู่บ้านจัดสรรและสิ่งปลูกสร้างเพิ่มขึ้นในพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เกษตรกรรม และพื้นที่แหล่งน้ำ

การคาดการณ์แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี มีการขยายตัวเมืองตามรูปแบบทฤษฎีวงแหวน (Concentric Zone Theory) ที่มีลักษณะเป็นรัศมีวงกลมต่อเนื่องจากเขตศูนย์กลางที่เป็นใจกลางเมืองและขยายออกสู่รอบนอก ที่มักมีการกระจุกตัวกันอย่างหนาแน่น และค่อยๆ ขยายตัวออกไปในลักษณะของวงแหวน โดยจะมีแนวถนนแบ่งพื้นที่ของเมืองออกเป็นส่วนๆ เป็นการตั้งถิ่นฐานที่มีการเกาะกลุ่มกันอย่างหนาแน่นบริเวณศูนย์กลางเมือง และเบาบางลงในบริเวณที่ถัดออกมา สามารถแบ่งการใช้ที่ดินให้เป็นสัดส่วนและสามารถเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ที่ดินทุกส่วนได้สะดวกรวดเร็ว แต่จะเกิดความแออัดทางจราจรที่มุ่งสู่ศูนย์กลางเมืองเพียงอย่างเดียว โดยการขยายตัวเมืองนั้น มีการใช้พื้นที่หนาแน่นและกระจุกตัวอยู่บริเวณสี่แยกถนน สภาพปัญหาที่เกิดจากความแออัดของเมืองส่วนใหญ่เกิดจากกิจกรรมเชิงพาณิชย์และที่อยู่อาศัยบริเวณสองข้างเส้นทางคมนาคมสายหลัก ก่อให้เกิดปัญหาด้านการจราจร และการกระทำความผิดทางกฎหมาย (Premjarean. 2012) จากการสัมภาษณ์ Intarakamned (interview, 22 june 2016) นักผังเมืองชำนาญการสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานีกล่าวว่า การขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีมีลักษณะการขยายตัวเมืองตามโครงการที่เกิดขึ้น แต่รูปแบบการขยายตัวเมืองนี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบวงแหวนไปเป็นรูปแบบอื่นได้เมื่อระยะเวลาผ่านไป หรือรูปแบบการขยายตัวเมืองอาจมีการผสมผสานกันหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับการก่อสร้างโครงการสำคัญของเมืองและเส้นทางถนนเป็นหลัก (Jongkroy and Thongbai, 2014)

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตพื้นที่เมืองมักพบว่า พื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัยจะมีความหนาแน่นมากยิ่งขึ้น และจะขยายออกสู่บริเวณชานเมืองออกไปเรื่อย ๆ เช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีการขยายตัวเมืองออกสู่บริเวณชานเมืองแทนพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เกษตรกรรม และพื้นที่แหล่งน้ำ พื้นที่เหล่านี้แสดงถึงความสมดุลทางสภาพแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขตการใช้พื้นที่ให้เกิดความเหมาะสม มิให้รุกล้ำพื้นที่ป่าไม้หรือแนวลำน้ำ และแนวโน้มการขยายตัวเมืองที่กำลังเกิดขึ้นในพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีแสดงถึงความเจริญด้านเศรษฐกิจ เกิดอาชีพและการสร้างรายได้ในรูปแบบใหม่ภายใต้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตและเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ ประชากรในพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีจะมีการศึกษาและความรู้มากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องสนับสนุนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบที่มีความหลากหลายและทันสมัย มีระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกแก่ประชากร โดยเฉพาะการติดต่อใช้บริการจากหน่วยงานราชการ เช่น โรงพยาบาล เทศบาล สำนักงานที่ดิน สถานีตำรวจ เป็นต้น และด้วยการเข้าสู่สังคมเมืองจะส่งผลให้พฤติกรรมวิถีชีวิต และวัฒนธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นควรมีการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกแก่ประชากรของเมืองสุราษฎร์ธานีให้มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสังคม อีกทั้งเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านอาชญากรรม การเข้าสู่สังคมเมืองจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เคยเป็นตัวบ่งชี้ถึงวิถีชีวิตและประวัติศาสตร์พื้นที่ จึงต้องมีการเผยแพร่และถ่ายทอดเพื่อรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามเหล่านั้นด้วยวิธีการที่ทันสมัยให้ประชากรรุ่นหลังได้เรียนรู้และเข้าใจได้อย่างชัดเจน เช่น การสร้างแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมเมืองบ้านดอน การสร้างสื่อเสมือนเพื่อเล่าเรื่องสืบประเพณีต่าง ๆ ตลอดทั้งการจำลองโบราณสถาน

และโบราณวัตถุ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ในอนาคตผู้ที่ต้องการอาศัยอยู่ในเขตเมืองเดิมต้องอาศัยภายในคอนโดมิเนียมแทนบ้านพักอาศัยแบบเดี่ยวมากขึ้น อสังหาริมทรัพย์มีราคาสูงขึ้น เนื่องจากพื้นที่อยู่อาศัยในเขตเมืองเดิมลดลง สังคมมีการอยู่อาศัยแบบครอบครัวเดี่ยวและมีบุตรช้าและเข้าสู่สังคมสูงวัยในที่สุด จึงต้องส่งเสริมความรู้และทักษะในการทำงานและการจัดหางานที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างรายได้ตลอดช่วงอายุ ผลักดันให้ประชากรมีศักยภาพตลอดช่วงวัย สนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์การดำรงชีวิตจริง มีการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีมาตรฐานและเพียงพอต่อจำนวนของประชากรที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต จากแนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีที่เกิดจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประชากรแฝงนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีความจำเป็นต้องหาแนวทางในการควบคุมจำนวนประชากรแฝงที่เข้ามาประกอบอาชีพและจำนวนสมาชิกในครอบครัว ตลอดทั้งการกำหนดพื้นที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามแผนบริหารจัดการผังเมืองอย่างจริงจัง เพื่อป้องกันการกระจุกตัวของประชากร และเมื่อการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานีมีรูปแบบเป็นวงแหวนจึงเกิดความแออัดทางจราจรที่ต่างมุ่งหน้าเข้าสู่ศูนย์กลางเศรษฐกิจหรือศูนย์กลางเมือง จึงควรมีการเพิ่มช่องทางจราจรสำหรับรถจักรยาน เพื่อสนับสนุนการขับขี่ไร้มลพิษ เสริมสร้างการออกกำลังกาย และเป็นการลดการใช้พลังงานน้ำมันแก่เมืองสุราษฎร์ธานี

จากผลการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการจัดการสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ร่วมกับการใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ คาดการณ์แนวโน้มการขยายตัวเมืองสุราษฎร์ธานี ซึ่งได้ผลลัพธ์เป็นสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ที่บ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์ด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน โดยเฉพาะพื้นที่เมืองที่เกิดจากพื้นที่สิ่งปลูกสร้างและที่อยู่อาศัย และการควบคุมพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เกษตรกรรม พื้นที่แหล่งน้ำ และพื้นที่เบ็ดเตล็ด ในการนำสารสนเทศที่มีความจำเป็นมาใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางและนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการผังเมืองสุราษฎร์ธานี และส่งเสริมให้มีการขยายตัวเมืองได้อย่างถูกต้อง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมต่อสภาพแวดล้อมและภูมิศาสตร์ผังเมือง ด้วยการควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินแต่ละพื้นที่ให้มีความเหมาะสมมากที่สุด

Refferences.

Banlue, B., Jaruppat, T., and Aroonpraparat, W. (2010). **Applications of Geo-informatics in Monitoring Forest Landuse Changes in Khao Ang Rue Nai Wildlife Sanctuary, Chachoengsao Province.** Journal of Remote Sensing and GIS Association of Thailand.

Chancheang,. P. (2010). **Drought Risk Assessment in the Areas of Kamphaeng Saen District in Nakorn Pathom Province through Using Geographic Information System.** SDU Research Journal Humanities and Social Sciences. 8(3).

Chaichanrom, S. and Emaruchi, B. (2010). **A Selection of Suitable Cash Crops for Dry Season Planting (Tung Kula Ronghai Case Study).** 16th AAS Scientific Programmer.

Chaiyaocha, P., and Suwanweerakamtorn, R. (2011). **Identifying the Sensitive Areas of Plant Species and Diversity in the Lower Song Khram River Basin Using Remotely Sensed Data and Geographic Information System.** Participated in the 7 th Environmental Conference “Safe Environment in the Newly Changing World"

during July 29-30, 2011, at Eathat Car Building. Naresuan University Phitsanulok Province.

Cheablam, O. (2010). **Forest Situations toward Tourism in Ban Don Bay and Offshore Islands in Surat Thani Province.** STOU Journal, 22(1), 39-53.

Daungnam, D., Sriain, S., Kongkeaw, W., and Ratchamaungkwang, S. (2008). **Land Use Change in Kamphuan Watershed for Coastal Resources Management Planning.** Office of the Research and Development of Kasetsart University, Kasetsart University.

Dennis, A., Wixom, B.H., and Roth, R.B. (2012). **Systems Analysis and Design Fifth Edition.** John Wiley and Sons, Inc.

Gharagozlou, A., Nazari, H., and Seddighi, M. (2011). **Spatial Analysis for Flood Control by Using Environmental Modeling.** Journal of Geographic Information System.

Halmy, M.W.A., Paul, E.G., Jeffrey, A.H., and Boshra, B.S. (2015). **Land use/land cover change detection and prediction in the north-western coastal desert of Egypt using Markov-CA.** Applied Geography, 63,101–112.

Intarakamned, J. Professional of Tower Planner. Department of Public Works and Town and Country Planning. Surat Thani. (Interview, 22 june 2016).

Jain, S., Siddiqui, A., Tiwari, P., and Shashi, M. (2016). Urban Growth Assessment using CA Markov Model: A case study of Dehradun City. **9th International Geographic Union.**

Jawad, T., Al-Bakri, Mohmmad, D., and Brewer, T. (2013). **Application of Remote Sensing and GIS for Modeling and Assessment of Land Use/Cover Change in Amman/Jordan.** Journal of Geographic Information System, 5, 509-519.

Jittinan, T., and Kunlanadsiri, N. (2017). **The lesson from the elderly social policy.** Thematic Studies 2017.Thai of Bank.

Jongkroy, P., and Thongbai, C. (2557). **Patterns of the spatial distribution of urbanized areas in Thailand.** Kasetsart Journal: Social Sciences, 35 (1), 30 - 44

Knox, P. L., and Marston S. A. (2004). **Places and regions in global context: Human geography (3rd Ed.).** New Jersey: Pearson Education.

Memarian, H., Kumar Balasundram, S., Bin Talib, J., Teh Boon Sung, C., Mohd Sood, A., and Abbaspour, K. (2012). **Validation of CA-Markov for Simulation of Land Use and Cover Change in the Langat Basin, Malaysia.** Journal of Geographic Information System, 4(6), 542-554.

Molee, A-P. (2014). **Structural Equation Model of Urban Expansion in Suratthani**. Narkbhut Paritat Journal, Vol 10 (Special Issue).

Nouri, J., Gharagozlou, A., Arjmandi, R., Faryadi, S., and Mahsa, Adl. (2013). **Predicting Urban Land Use Changes Using a CA–Markov Model.** Arabian Journal for Science and Engineering, ISSN 1319 - 8025.

Owattana, W. (2012). **Prediction of Land Use Change in Changwat Phuket.** Master Thesis, M.S. (Geography). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

Paisaludomsilp, B., and Sawangjang, k. (2011). **Effect of Agricultural Landuse Pattern to Bird Ecological Indices in Private Ladkrabang Bangkok and Bangpli Bangsaothong Samutprakarn Province**. The first Bangkok University Graduate Research Conference.

Preamjarean, P. (2012). **Application of Geographic Information System to Study Land Use in Saensuk Municipality, Chonburi Province.** Graduate research, Silpakorn University.

Rendana, M., Rahim, s.a.,Wan Mohd, R.I., Lihan, t., Rahman, Z.A. (2015). **CA - Markov for Predicting Land Use Changes in Tropical Catchment Area: A Case Study in Cameron Highland, Malaysia.** Journal of Applied Sciences, 15, 689-695.

Sang, L., Zhang, C., Yang, J., Zhu, D., and Yun, W. (2011). **Simulation of land use spatial pattern of towns and villages based on CA–Markov model**. Mathematical and Computer Modeling in Agriculture, 54(3 – 4), 938–943.

Shelly, G.B. and Rosenblatt, H.J. (2012). **Systems Analysis and Design 9Edition.** Course Technology, Cengage Learning.

Subedi, P., Subedi, K., and Thapa, B. (2013). **Application of a Hybrid CA-Markov Model in Land-Use Change Prediction: A Case Study of Saddle Creek Drainage Basin, Florida.** Applied Ecology and Environmental Sciences, 1(6), 126-132.

Tarapan, S., Anongpornyotsakun, M., Choochet, L., and Doydee, P. (2012). **Application of remote sensing and geographic information system on studying of coastal land use some areas in Prachuap Khiri Khan Province.** Proceedings of 49th Kasetsart University Annual Conference: Fisheries.

The World Bank. (January, 2015). **Urban development in Thailand is concentrated in the Bangkok area.** Retrieved: Available: http://www.worldbank.org. (2016, January 19).

การวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู: การประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-Attribute Utility Technique; MAUT)

Alternatives Analysis for Problem-solving in Test Construction for Teacher: Application of Multi-Attribute Utility Technique (MAUT)

จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ[1]
บุษยารัตน์ จันทร์ประเสริฐ[2]

บทคัดย่อ

การวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู: การประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-Attribute Utility Technique; MAUT) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครูโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (MAUT) และ 2) วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครูโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (MAUT) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านการสอนและทำวิจัยในสาขาการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เรื่อง การกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ปัญหาการสร้างแบบทดสอบของครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (MAUT) ที่เป็นการประเมินด้วยวิธีการเชิงอัตวิสัย (subjective judgment) ผลการวิจัยพบว่า ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่(ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 80) รองลงมา คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 74) ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 70) และผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือน (ค่าของอรรถประโยชน์รวม =59)

คำสำคัญ : การวิเคราะห์ทางเลือก การสร้างแบบทดสอบ เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์

[1]ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]ภาควิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

Abstract

Alternatives analysis for problem-solving in test construction for teacher: application of Multi-Attribute Utility Technique (MAUT) was purposed to 1) study alternatives for problem-solving in test construction for teacher by application of MAUT, and 2) analyze alternatives for problem-solving in test construction by application of MAUT. Participants were 3 specialists in field of measurement and evaluation. Research instrument was semi-constructed interviewed form "Identifying alternatives for test construction: Application of MAUT" which was subjective judgment. The research finding revealed that the best alternative was "Director enforced staffing policy" (accumulated utility = 80). Second, "Director enforced follow-up policy" (accumulated utility = 74). Third, "Institute regularly held training and practice to enhance teacher's skill" (accumulated utility = 70). Finally, "Director enforced proper reward and recognition system" (accumulated utility = 59).

Keywords: Alternatives analysis, Test construction, Multi-Attribute Utility Technique (MAUT)

บทนำ

แบบทดสอบเป็นเครื่องมือหนึ่งที่นิยมใช้การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยส่วนใหญ่นั้นจะมุ่งวัดทักษะทางด้านสมอง การใช้ความคิด ซึ่งผลที่ได้จากแบบสอบผลสัมฤทธิ์นี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้สอนได้ทราบถึงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของนักเรียนว่าอยู่ในระดับที่ครูผู้สอนตั้งมาตรฐานไว้หรือไม่ มีผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด และเมื่อเทียบกับกลุ่มเพื่อนแล้วนักเรียนแต่ละคนนั้นอยู่ในระดับใด (ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง, 2553)

การที่จะได้สารสนเทศที่ได้ตรงตามสิ่งที่ครูตั้งเป้าหมายไว้นั้น ครูจะต้องดำเนินการสร้างแบบทดสอบอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการสอบ (2) ออกแบบการสร้างแบบสอบ โดยในขั้นตอนนี้ จำเป็นต้องสร้างผังข้อสอบ (test blueprint) หรืออาจเรียกว่าตารางกำหนดแผนผังการสร้างข้อสอบ (table of specification) ซึ่งเป็นตารางที่สร้างขึ้นเพื่อเสนอรายละเอียดของการทดสอบแต่ละครั้งว่าจะวัดในเนื้อหาอะไร และจะวัดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องการจะวัดจากผู้เรียน ขอบเขตของเนื้อหาวิชา ซึ่งอาจจะเป็นบท หน่วยการสอน หรืออาจจะเป็นหัวเรื่องย่อยก็ได้ ตลอดจนการกำหนดระดับพฤติกรรมตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั้นๆ และกำหนดน้ำหนักความสำคัญหรือสัดส่วนของจำนวนข้อคำถามที่จะสร้างขึ้น (3) เขียนข้อสอบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ในขั้นตอนนี้ ต้องพิจารณาด้วยว่าการเขียนข้อสอบของครูนั้นมีคุณภาพหรือไม่ ถ้าหากข้อสอบที่ครูสร้างขึ้นนั้นไม่มีคุณภาพ ก็ย่อมทำให้แบบสอบผลสัมฤทธิ์นั้นวัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการสอบที่ครูตั้งไว้ ซึ่ง Russell & Airasian (2012) ได้แนะนำกฎ 7 ข้อสำหรับการเขียนข้อคำถามที่ดี มีดังนี้ (1) หลีกเลี่ยงคำที่กำกวมและคำศัพท์ที่จะทำให้นักเรียนสับสน (2) มีการใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม (3) ข้อคำถามแต่ละควรที่จะสั้นและตรงประเด็น (4) ข้อคำถามแต่ละข้อต้องมีคำตอบที่ถูกต้องเพียง 1 คำตอบ (5) มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของคำตอบที่ครูคาดหวัง (6) ไม่มีร่องรอยที่นำไปสู่คำตอบที่ถูกต้อง และ (7) ข้อคำถามไม่ควรที่จะมีความยากหรือซับซ้อนเกินไป เพราะฉะนั้นในการวัดและประเมินผลด้วยแบบสอบผลสัมฤทธิ์ในแต่ละครั้ง ครูผู้สอนจึงต้อง

ตระหนักว่าขั้นตอนในการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ ในแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญและสอดคล้องกัน จึงจะทำให้แบบสอบผลสัมฤทธิ์ที่ครูสร้างขึ้นมีคุณภาพ สามารถวัดได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ครูวางไว้

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครูหลายประการ ได้แก่ 1) การสร้างแบบทดสอบที่มีการวัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยในสัดส่วนที่ไม่เหมาะสมกล่าวคือ เน้นความรู้ความจำ มากเกินไป (พรพิไล หาญทวีวงศา, 2529; ตุ๊ จงรักษ์, 2543) 2) ขาดการวางแผนการสร้างแบบทดสอบหรือการสร้างผังข้อสอบ (test blue print) (ประสิทธ์ สวัสดิ์ประดิษฐ์, 2528; สรยุทธ สืบแสงอินทร์, 2529) และ 3) ความบกพร่องของข้อคำถามในแบบทดสอบที่ขาดความชัดเจนและบกพร่องด้านการพิมพ์ (สมพงษ์ เพชรหมื่นไวย, 2540)

สอดคล้องกับการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของครูด้านการสร้างแบบทดสอบของจุฑาภรณ์ มาสันเทียะ, นรินทร บุญธรรมพานิช, นรีรักษ์ ทองสะอาด, พนิดา พานิชวัฒนะ และณพัฐอร เฮงสมบูรณ์ (2561) ที่พบว่า ข้อสอบที่ครูสร้างขึ้นส่วนใหญ่มีข้อบกพร่องจำแนกออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) ด้านข้อคำถาม 2) ด้านตัวเลือก 3) ด้านการพิมพ์ และ 4) ด้านระดับพฤติกรรม โดยความต้องการจำเป็นหรือข้อบกพร่องของแบบทดสอบเหล่านี้มีสาเหตุของความต้องการจำเป็นมาจากสาเหตุหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการสร้างแบบทดสอบที่มีจำกัด 2) การไม่สร้างตารางวิเคราะห์แบบทดสอบ 3) ขาดประสบการณ์ในการสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดพฤติกรรมในระดับสูง 4) ขาดการวางแผนในการสร้างแบบทดสอบ และ 5) ทัศนคติเชิงลบของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผล

จากความต้องการจำเป็นและสาเหตุของความต้องการจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครูโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-Attribute-Utility; MAUT) ซึ่งเป็นวิธีการที่กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดทางเลือก และค่าความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์อันพึงประสงค์จากทางเลือกต่างๆ และคำนวณแนวทางการเลือกที่ดีที่สุดเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถดำเนินการสร้างแบบทดสอบได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้การตัดสินใจมีความเป็นปรนัยมากขึ้น เนื่องจากเป็นการตัดสินใจโดยอาศัยเสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องและมีการกำหนดคุณลักษณ์ (attributes) ที่สำคัญของทางเลือกทำให้ตัวบ่งชี้ของความสำเร็จของการดำเนินงานมีความชัดเจนและทำได้ง่ายขึ้น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ด้วยจุดแข็งของวิธี MAUT และสภาพความต้องการจำเป็นและสาเหตุของความต้องการจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สนใจในการวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-Attribute-Utility; MAUT)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครูโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-Attribute-Utility Technique; MAUT)

2. เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครูโดยการประยุกต์ใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-Attribute-Utility Technique; MAUT)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ทางเลือก คือ การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาของครูด้านการสร้างแบบทดสอบที่ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน (1) การกำหนดคุณลักษณ์ที่ใช้ในการกำหนดทางเลือก (2) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญให้กับคุณลักษณ์ (3) การประเมินอรรถประโยชน์ทางเลือก และ (4) การคำนวณและจัดลำดับทางเลือก

2. คุณลักษณ์ (attributes) คือ ลักษณะของแบบทดสอบที่มีความต้องการจำเป็นจะต้องนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) คุณลักษณ์ด้านตัวเลือก (2) คุณลักษณ์ด้านระดับพฤติกรรม และ (3) คุณลักษณ์ด้านข้อคำถาม

3. สาเหตุของปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู ประกอบด้วย (1) ระยะเวลาในการสร้างแบบทดสอบที่มีจำกัด (2) การไม่สร้างตารางวิเคราะห์แบบทดสอบ (3) ขาดประสบการณ์ในการสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดพฤติกรรมในระดับสูง (4) ขาดการวางแผนในการสร้างแบบทดสอบ และ (5) ทัศนคติเชิงลบของครูที่มีต่อการวัดและประเมินผล (จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ และคณะ, 2561)

4. เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (Multi-Attribute Utility Technique) คือ เทคนิคที่ใช้ในการจำแนกการตัดสินตามมิติด้านคุณค่า (value dimensions) และตามทางเลือกต่างๆ (alternatives) โดยการรวมคุณค่าและทางเลือกต่างๆเป็นดุลยพินิจรวม (overall judgment) ของแต่ละทางเลือกที่มองจากมิติหลายๆด้าน (Camasso & Dick, 1993)

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านการสอนและทำวิจัยในสาขาการวัดและประเมินผลไม่ต่ำกว่า 5 ปี จากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ปัญหาการสร้างแบบทดสอบของครู ซึ่งเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง โดยประกอบด้วย 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดค่าความน่าจะเป็นที่ทางเลือกจะให้คุณลักษณ์ตามที่กำหนด ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎี โดยแบบสัมภาษณ์ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยมีค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกรายการคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อกำหนดความน่าจะเป็นของแนวทางเลือกด้วยแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ปัญหาการสร้างแบบทดสอบของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาแล้วจึงนำมากำหนดทางเลือกที่เหมาะสม โดยใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณ์ (multi-attribute utility technique) ซึ่งการประเมินอรรถประโยชน์ทางเลือกตามคุณลักษณ์ที่ใช้เป็นการประเมินด้วยวิธีการเชิงอัตวิสัย (subjective judgment) โดยการกำหนดความน่าจะเป็น (probability) จากการประเมินค่าความน่าจะเป็นที่ทางเลือกจะให้ประโยชน์ตามคุณลักษณ์ที่กำหนด โดยค่าความน่าจะเป็นจะมีค่าระหว่าง 0-1

การคำนวณอรรถประโยชน์รวมของทางเลือก โดยมีสมการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช ,2548)

$$U_i = \sum_j W_j U_{ij}$$

U_i หมายถึง ค่าของอรรถประโยชน์รวมที่ได้รับจากแต่ละทางเลือก

W_j หมายถึง น้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณ์ที่ใช้ในการเลือกทางเลือก

U_{ij} หมายถึง อรรถประโยชน์ของแต่ละทางเลือกเมื่อตัดสินตามคุณลักษณะที่ใช้ในการเลือกทางเลือก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาอรรถประโยชน์ของทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู

การกำหนดแนวทางในการการแก้ปัญหาของครูในการสร้างแบบทดสอบ โดยการนำสาเหตุของความต้องการจำเป็น 5 ด้านที่ครอบคลุมความต้องการจำเป็นทั้ง 3 ด้าน มาเป็นประเด็นให้ผู้เชี่ยวชาญกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถจำแนกแนวทางในการแก้ปัญหาได้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่เพื่อลดภาระงานของครู (2) ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผลโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการสร้างผังวิเคราะห์ข้อสอบรวมไปถึงการวิพากษ์ข้อสอบ (3) ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเดือนเมื่อครูปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลที่ได้วางไว้ และ (4) ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้มาบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่สัมพันธ์กับสาเหตุของปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู

สาเหตุของปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู	ผลการศึกษาอรรถประโยชน์ของทางเลือก
1.ระยะเวลาในการสร้างแบบทดสอบที่มีจำกัด	1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่ เพื่อลดภาระงานของครู
2.การไม่สร้างตารางวิเคราะห์แบบทดสอบ	1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล โดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการสร้างผังวิเคราะห์ข้อสอบรวมไปถึงการวิพากษ์ข้อสอบ 2. ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเดือนเมื่อครูปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลที่ได้วางไว้
3.ขาดประสบการณ์ในการสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดพฤติกรรมในระดับสูง	1. ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ โดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้มาบรรยาย
4.ขาดการวางแผนในการสร้างแบบทดสอบ	1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล โดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการสร้างผังวิเคราะห์ข้อสอบรวมไปถึงการวิพากษ์ข้อสอบ 2. ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเดือนเมื่อครูปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลที่ได้วางไว้
5.ทัศนคติเชิงลบของครูมีต่อการวัดและประเมินผล	ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือนเมื่อครูปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลที่ได้วางไว้

2. ผลการวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู

เมื่อได้ทางทางเลือกที่จะตอบสนองความต้องการจำเป็นของครูด้านการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแนวทางที่ได้มาวิเคราะห์ MAUT เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยกำหนดคุณลักษณ์ที่นำมาใช้พิจารณาในการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 คุณลักษณ์ ได้แก่ (1) คุณลักษณ์ด้านตัวเลือก กำหนดน้ำหนักความสำคัญเป็น 40 (2) คุณลักษณ์ด้านระดับพฤติกรรมและกำหนดน้ำหนักความสำคัญเป็น 30 คุณลักษณ์ และ (3) คุณลักษณ์ด้านข้อคำถาม กำหนดน้ำหนักความสำคัญ เป็น 30 ซึ่งน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณ์ในแต่ละด้านที่กำหนด จะพิจารณาจากลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

เมื่อประเมินอรรถประโยชน์ทางเลือกตามคุณลักษณ์ด้วยวิธีการเชิงอัตวิสัย (subjective judgment) โดยการกำหนดความน่าจะเป็น (probability) พบว่าทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่ (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 80) รองลงมา คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 74) ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 70) และผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเดือน (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 59) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู

ทางเลือกนโยบายของผู้บริหารในด้าน	เกณฑ์การพิจารณา	ความต้องการจำเป็นในด้าน			รวม
		ตัวเลือก	ระดับพฤติกรรม	ข้อคำถาม	
	weights	40	30	30	100
1) การกำกับติดตามผล	Probability	0.75	0.65	0.80	
	Weight x prob.	30	20	24	74
2) การพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเดือน	Probability	0.60	0.55	0.60	
	Weight x prob.	24	17	18	59
3) การจัดสรรเจ้าหน้าที่	Probability	0.80	0.80	0.80	
	Weight x prob.	32	24	24	80
4) การจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	Probability	0.70	0.70	0.70	
	Weight x prob.	28	21	21	70

สรุปผลการวิจัย

1.ผลการศึกษาทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู

ผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถจำแนกแนวทางในการแก้ปัญหาได้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่เพื่อลดภาระงานของครู (2) ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผลโดยการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการสร้างผังวิเคราะห์ข้อสอบรวมไปถึงการวิพากษ์ข้อสอบ (3) ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือน

เมื่อครูปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลที่ได้วางไว้ และ (4) ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้มาบรรยาย

2. ผลการวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาด้านการสร้างแบบทดสอบของครู

อรรถประโยชน์ทางเลือกตามคุณลักษณ์ด้วยวิธีการเชิงอัตวิสัย (subjective judgment) โดยการกำหนดความน่าจะเป็น (probability) พบว่า ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่ (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 80) รองลงมา คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 74) ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 70) และผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือน (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 59)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการกำหนดแนวทางเลือกของความต้องการจำเป็น เรื่องการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ของครู ในครั้งนี้พบว่าการแก้ไขความต้องการจำเป็นดังกล่าวประกอบด้วย 4 แนวทางเลือกด้วยกัน คือ (1) ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล (2) ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเดือน (3) ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่ และ (4) ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ โดยพบว่า ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่ (ค่าของอรรถประโยชน์รวม = 80) แต่อย่างไรก็ตามพบว่า แนวทางเลือกของความต้องการจำเป็นดังกล่าวนั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดต่างๆ ดังนี้

แนวทางเลือกที่ 1 ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล มีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพทางการประเมิน (พินดา วราสุนันท์, 2554) คือ การมีมิตรวิพากษ์ (critical friends) ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการที่ผู้บริหารต้องจัดทำขึ้น เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ของครู และเมื่อมีโครงการดังกล่าวเกิดขึ้นแล้ว ย่อมจะต้องมีนโยบายในการกำกับและติดตามผล ซึ่งเป็นกระบวนการในการเก็บรวมรวมข้อมูลของการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) สำหรับการกำกับและแก้ไขปัญหาขณะดำเนินงาน เพื่อให้โครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541) อีกทั้งยังทำให้ผู้บริหารทราบถึงผลการดำเนินงานโครงการดังกล่าวเป็นระยะๆ และเมื่อมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากผู้บริหารย่อมกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานระลึกว่า จะมีคนมาตรวจสอบ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความระมัดระวังเป็นพิเศษ ทำให้ไม่เกิดระบบที่เรียกว่า “ผักชีโรยหน้า” ขึ้น (นิตยา เปลื้องนุช, 2554) โดยส่วนใหญ่มักใช้วิธีการตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่างๆ การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและการสังเกตในงานปฏิบัติจริง

แนวทางเลือกที่ 2 ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจตามทัศนะของนักจิตวิทยานิยม ซึ่งเชื่อว่าบุคคลจะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเมื่อพฤติกรรมนั้นได้รับการเสริมแรง ซึ่งมีงานวิจัยพิสูจน์ไว้แล้วว่าคนเราจะมีความพยายามมากขึ้นเมื่อมีแรงเสริม (Robbins, 1998 อ้างถึงอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2545) โดยความต้องการด้านปัญญาหรือการรู้คิดนั้นไม่สำคัญเท่ากับแรงเสริมที่ควบคุมให้เกิดพฤติกรรม ทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมซ้ำๆ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ในแนวทางเลือกที่ 4 นั้น พฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นคือ พฤติกรรมในการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามขั้นตอนและถูกหลัก ส่วนแรงเสริมในที่นี้ คือ การพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือนนั่นเอง ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ให้เป็นไปตามขั้นตอนและถูกหลักการมากขึ้น นอกจากนี้นโยบายดังกล่าวยังสอดคล้องกับปรัชญาค่าตอบแทนจูงใจ ได้แก่ 1) งานบางอย่างมีส่วนต่อความสำเร็จขององค์กรมากกว่างานอื่น 2) คนบางคนทำงานดีกว่าคนอื่น 3) พนักงานที่ทำงานดีควรได้รับการตอบแทนมากกว่า 4) ควรให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานเกินกว่ามาตรฐาน (Belcher & Atchison, 1988 อ้างถึงใน เรือง

วิทย์ เกษสุวรรณ, 2548) โดยปรัชญาการตอบแทนค่าแรงจูงใจนี้เน้นที่ผลงานของแต่ละบุคคลเป็นหลัก การตอบแทนค่าแรงจูงใจต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร และความน่าจะเป็นของการจ่ายค่าตอบแทนจูงใจ และต้องเป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจต่อรางวัล (valence) เกิดขึ้นเมื่อคนต้องรู้สึกว่ารางวัลที่ได้มีความสำคัญต่อตนเอง กรณีนี้คือ เพิ่มเงินเดือน แม้ว่าเงินจะเป็นเครื่องมือในการตอบสนองต่อความต้องการ แต่ความต้องของคนแต่ละคนนั้นก็ไม่เหมือนกัน แผนค่าตอบแทนจูงใจจะได้ผลดีที่สุดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อคน (Belcher & Atchison, 1988 อ้างถึงใน เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2548) ซึ่งครูอาจไม่ได้พึงพอใจต่อรางวัลที่เป็นเงิน แต่อาจพึงพอใจต่อรางวัลอื่นที่ส่งผลให้ครูปฏิบัติพฤติกรรมในการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ที่เป็นไปตามขั้นตอนและถูกหลักนั่นเอง โดยรางวัลที่ครูพอใจอาจจะเป็นการเพิ่มวันหยุดพักร้อนหรือวันหยุดประจำปี (ธงชัย สันติวงษ์, 2546) เป็นต้น

แนวทางเลือกที่ 3 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่บุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในฝ่ายงานที่นอกเหนือจากภาระงานในด้านการสอนของครู เช่น ด้านธุรการ ทะเบียน การเงิน พัสดุ เป็นต้น เนื่องจากภาระงานดังกล่าวมาเบียดบังภาระงานหลักของครู ซึ่งครูมีภาระงานมากและจำเป็นต้องใช้เวลาในการออกข้อสอบพอสมควร (พินดา วราสุนันท์, 2554) ดังนั้นจึงควรจัดสรรบุคลากรทำหน้าที่เหล่านั้นแทน เพื่อให้ครู มีเวลาเพียงพอในการวางแผนการสอน และวางแผนการวัดและประเมินผล ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การออกแบบการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ การสร้างผังข้อสอบ (test blueprint) การเขียนข้อสอบ การวิพากษ์ข้อสอบร่วมกันของครู รวมไปถึงการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบทั้งด้านความยาก และอำนาจจำแนกของข้อสอบ เพื่อพิจารณาเก็บเข้าคลังข้อสอบไว้ใช้ในครั้งต่อไปได้

แนวทางเลือกที่ 4 การจัดอบรมและฝึกปฏิบัติการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากครูหลายท่านก็ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ จึงต้องมีการจัดอบรมเพิ่มเติมเพื่อเสริมให้ครูสามารถสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ได้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้กระบวนการอบรมที่สร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อกระบวนการวัดและประเมินผล และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผล ตลอดจนแนะนำแนวทางการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์ตามขั้นตอนการสร้างอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกรูปแบบของข้อสอบ การสร้างผังข้อสอบ (test blueprint) การเขียนข้อสอบ ตลอดจนการทบทวนข้อสอบในเรื่องของภาษาที่ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินดา วราสุนันท์ (2554) ที่ใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างข้อสอบด้วยแนวคิดเครือข่ายมิตรวิพากษ์ โดยใช้ชื่อโครงการว่า “เรียนรู้หลักการ สมานไมตรี” ภายหลังจากการฝึกอบรม พบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการ มีการสร้างผังข้อสอบ (test blueprint) ก่อนออกข้อสอบมากขึ้น การวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบสูงขึ้น ข้อสอบที่คำถามและคำตอบเหมือนคู่มือในสื่ออินเตอร์เน็ตลดลง ข้อสอบวัดระดับความรู้ความจำลดลง และวัดระดับการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น อีกทั้งยังไม่พบข้อคำถามที่นอกเหนือจากหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่ ตลอดจนมีนโยบายในการกำกับติดตามผล ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือน ดังนั้นในฐานะครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการได้เต็มที่ แต่อาจใช้ข้อมูลและผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เพื่อเสนอและเป็นแนวทางในการพัฒนาในหน่วยงานของตนเองทั้งในระดับโรงเรียน หรือกลุ่มสาระเพื่อให้สามารถวางแผนการสร้างแบบทดสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบว่าทางเลือกที่ดีที่สุดคือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดสรรเจ้าหน้าที่รองลงมา คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายในการกำกับติดตามผล ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บริหารต้องมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบ/ปรับขั้นเงินเดือน ตามลำดับ ซึ่งเป็นทางเลือกที่ผู้วิจัยได้ค้นพบตามหลักการวิเคราะห์อรรถประโยชน์พหุลักษณ์ แต่ยังมิได้ทำการลงมือปฏิบัติจริง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการทำการวิจัยในระยะยาว โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาว่าจะทำให้ครูมีสมรรถนะในการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นหรือไม่ หรืออาจมีการเปรียบเทียบแนวทางเลือกต่างๆ ว่าแนวทางเลือกใดทำให้ครูมีสมรรถนะในการสร้างแบบทดสอบได้ดีที่สุด

เอกสารอ้างอิง

จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ, นรินทร บุญธรรมพานิช, นรีรักษ์ ทองสะอาด, พนิดา พานิชวัฒนะ และณพัฐอร เฮงสมบูรณ์. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูด้านการสร้างแบบทดสอบ*. วารสารสุทธิปริทัศน์, 32(104): 14-25.

ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง. (2553). *การวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตุ๊ จงรักษ์. (2543). กระบวนการการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา: ศึกษาโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.

นิตยา เปลื้องนุช. (2554). *การบริหารหลักสูตร*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประสิทธิ์ สวัสดิ์ประดิษฐ์. (2528). กระบวนการและปัญหาในการสร้างแบบสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

พรพิไล หาญทวีวงศา. (2529). ปัญหาการสร้างข้อสอบวัดความสามารถทางพุทธพิสัยวิชาวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายตามการรับรู้ของครูวิทยาศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

พินดา วราสุนันท์. (2554). การพัฒนาศักยภาพทางการประเมินในด้านการสร้างข้อสอบของครูประถมศึกษาโดยใช้เครือข่ายมิตรวิพากษ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2548). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. (2541).โครงการศึกษาแนวทางการติดตามและประเมินโครงการพัฒนาในระดับจังหวัด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพงษ์ เพชรหมื่นไวย. (2540). ปัญหาการสร้างข้อสอบของครูพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

สรยุทธ สืบแสงอินทร์. (2529). การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูวิทยาศาสตร์ครูวัดผล และผู้บริหาร

เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการประเมินผลการเรียนการสอนวิชา วิทยาศาสตร์ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). *ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เบรนเน็ท.

Carnasso, M. J. & Dick, J. (1993). Using Multi-attribute utility theory as a priority-setting tool in Human services planning. *Evaluation and Program Planning*, 16(4), 295-304.

Russell, M. K. & Airasian, P. W. (2012). *Classroom assessment: concepts and applications*. Dubue, lowa: McGraw-Hill.

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน

The Participatory Action Research Based On Professional Learning Community for Developing the System of Enhancing Teachers 21st Century in Learning Management for Learner Quality

ภิญโญ ทองเหลา[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการใช้ระบบ ศึกษาศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้ระบบ และศึกษาคุณภาพผู้เรียนหลังการใช้ระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน 3 ขั้น ประกอบด้วยขั้นที่ 1 การเก็บข้อมูลและเตรียมบุคลากร ขั้นที่ 2 การสร้างระบบ สร้างคู่มือการใช้ระบบ และทดลองใช้ระบบโดยใช้การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2 วงจร และขั้นที่ 3 การประเมินผลสรุปรวม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยระบบย่อยซึ่งดำเนินการต่อเนื่อง 4 ระบบ ได้แก่ ระบบหาความจำเป็น ระบบเน้นนวัตกรรม ระบบนำสู่การปฏิบัติ และระบบวัดสะท้อนผล ทุกระบบผ่านตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์คุณภาพความสำเร็จ 2) ประสิทธิผลของระบบ พบว่ามีประโยชน์ เป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง เหมาะสม ชัดเจน ถูกต้องและน่าเชื่อถือ และทุกฝ่ายมีความพึงพอใจในการร่วมพัฒนา 3) ศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 พบว่าครูมีทักษะการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ 4) คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถและทักษะ พบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก (μ = 4.16) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะด้านความคิดและทักษะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก (μ = 4.11) และผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.51)

คำสำคัญ : การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 คุณภาพผู้เรียน

[1]โรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this study were to develop a system to enhancing teachers 21 century in learning management to learner's quality. The research was conducted at Banborrang Phalaniwat School under the Sakonnakhon Primary Educational Service Area Office 2. The research methodology was structured around two phases: Phase1: Identifying research conceptual framework and Phase 2 consisted of further three stages, being Stage 1. Data collection and personnel preparation; Stage 2. Developing the proposes system, through a Participatory Research Action approach 2 circuits and Stage 3. Overall evaluation. The research findings were as follows 1) the system that is developed consisted of four sub components: Exigency system, Innovation system, Action system, and Reflection System. The proposes system met the achievement indicators and quality criteria and standards. 2) System effectiveness found useful possible in real practice clear accurate and reliable and all parties are satisfied with the development 3) Teachers 21 century potential found that teachers have learning skills and having knowledge, abilities and experience in learning management 4) Quality of learners in the 21 century in abilities and skills It was found that the learners had learning behavior at a high level (μ = 4.16) with knowledge, skills in thinking and personal skills at a high level (μ = 4.11) and the students had characteristics at a highest level (μ = 4.51)

Keywords: participatory action, professional learning community, teachers 21 st century potential, learners Quality

บทนำ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่ศิษย์ รวมทั้งพัฒนาศิษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนในสภาวการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (ภาสกร เรืองรอง, ประหยัด จิระวงพงศ์, วณิชชา แม่นยำ, วิลาวัลย์ สมยาโรน, ศรันยู หมื่นเดช และชไมพร ศรีสุราช, 2557, 196) การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งที่เรียนต้องมีความน่าสนใจและน่าตื่นเต้น มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่สำคัญ โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เกิดการสร้างองค์ความรู้จากภายในของผู้เรียนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, 61) ครูเป็นแกนหลักในการถ่ายทอดความรู้และทักษะต่างๆ ให้ผู้เรียน ครูต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติ ร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียนของตน เรียนรู้พร้อมกับเพื่อนครู อีกทั้งต้องสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเพื่อการทำหน้าที่อำนวยการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 แสวงหาแนวทางนำทักษะดังกล่าวมาบูรณาการในการเรียนการสอน ดังนั้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยจึงต้องมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ เพื่อให้ครูเป็นครูยุคใหม่ที่มีความรู้ความสามารถในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติ ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และทำงานเป็นทีม คือให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ไปด้วย โดยเรียนรู้

ร่วมกันกับครูท่านอื่นๆ เพื่อร่วมกันวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ พูดคุย ปรึกษาหารือ เสนอแนะซึ่งกันและกัน เรียกว่าเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) จึงจะเกิดภาวะผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ครูสามารถช่วยกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมิน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557; ทิศนา แขมณี, 2557)

การพัฒนาสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์และยั่งยืนจึงควรเสริมพลังอำนาจให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอันก่อให้เกิดความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ปฏิบัติจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน พัฒนาให้ครูเกิดความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีบทบาทสำคัญและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการประพฤติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเพื่อการประกันคุณภาพการทำงาน การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสร้างระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต้องเอาใจใส่และเอื้อให้บุคลากรในหน่วยงานมีศักยภาพพร้อม มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีการนำระบบคุณภาพมาใช้ในงานทุกด้าน กลุ่มงานทุกกลุ่มงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยทรัพยากรและปัจจัยทั้งหมดในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ (เกษม วัฒนชัย, 2549, 5; สถาพร พฤฑฒิกุล, 2555, 13) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้งานนั้นได้ใช้ทักษะที่กว้างขึ้นจากผู้ที่ร่วมทำงาน เกิดการสื่อสารที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เกิดความกระตือรือร้นในลักษณะของคู่คิดในการทำงาน การบริหารการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร วิธีการจัดองค์ร การใช้ทรัพยากร และนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนการมีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกันย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรครูและชุมชนในการพัฒนานโยบายและตัดสินใจร่วมกับโรงเรียนในระดับสูงจึงมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ การมุ่งเน้นความสำเร็จ และเปิดโอกาสในการเรียนรู้ย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ (Mondy & Mondy, 2014; Hoy & Miskel, 2001; Smith & Tomlinson, 1994)

กระบวนทัศน์ใหม่ของการพัฒนาองค์การมุ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีความตื่นตัวในการพัฒนาองค์ความรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น รวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นทรัพยากรความรู้แก่กันและกัน สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีความไว้วางใจยอมรับซึ่งกันและกัน และร่วมแรงร่วมใจเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยรวมร่วมกัน เมื่อสังคมเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องสอดคล้องกับโลกที่เป็นจริงทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่จะยิ่งเข้มข้นขึ้น กระบวนทัศน์ใหม่มีหลายประเด็นที่ใช่หรือไม่ใช่ ควรทำหรือไม่ควรทำ สามารถตัดสินใจได้ในระดับบุคคลหรือระดับหน่วยงานอย่างตระหนักในศักยภาพของตนเอง ไม่จำเป็นต้องรอนโยบายหรือคำสั่งจากระดับชาติหรือส่วนกลาง โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการเป็นผู้นำเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาผู้เรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ได้อย่างสอดคล้องกับโลกที่เป็นแปลง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, 3) แนวทางหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ คือการพัฒนาระบบ โดยใช้แนวคิดการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยมีบทบาทเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาร่วมกับครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนและนำระบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ เพราะการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในทางปฏิบัติแล้วเป็นทั้งการทำวิจัย การพัฒนา และการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าวิธีการนี้เป็นแนวทางที่สามารถส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยตรง และผลของการพัฒนายังเป็นการพัฒนาครูไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการบนวิถีชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขโดยเชื่อมโยงกับการทำงานในหน้าที่ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพที่เกิดจากประสบการณ์ตรงของครูเอง ครูมีความสุข มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และ

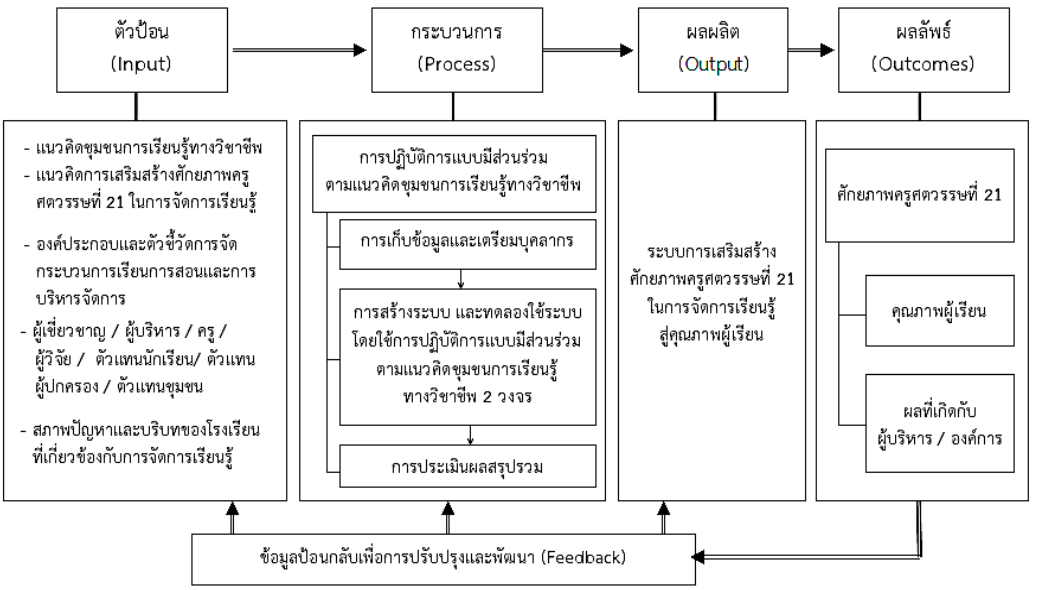
เห็นคุณค่าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการใช้ระบบศึกษาศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้หลังการใช้ระบบ และศึกษาคุณภาพผู้เรียนหลังการใช้ระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน

อุปกรณ์และวิธีการทดลอง

การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและนำการประเมินเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบได้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาคือ ศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารงานวิจัยแล้วสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบได้ 2 องค์ประกอบ คือ ด้านทักษะการเรียนรู้ของครู และด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูในการจัดการเรียนรู้ เมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบแนวคิดเชิงระบบในการมองภาพการพัฒนาให้ชัดเจนขึ้นดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบ

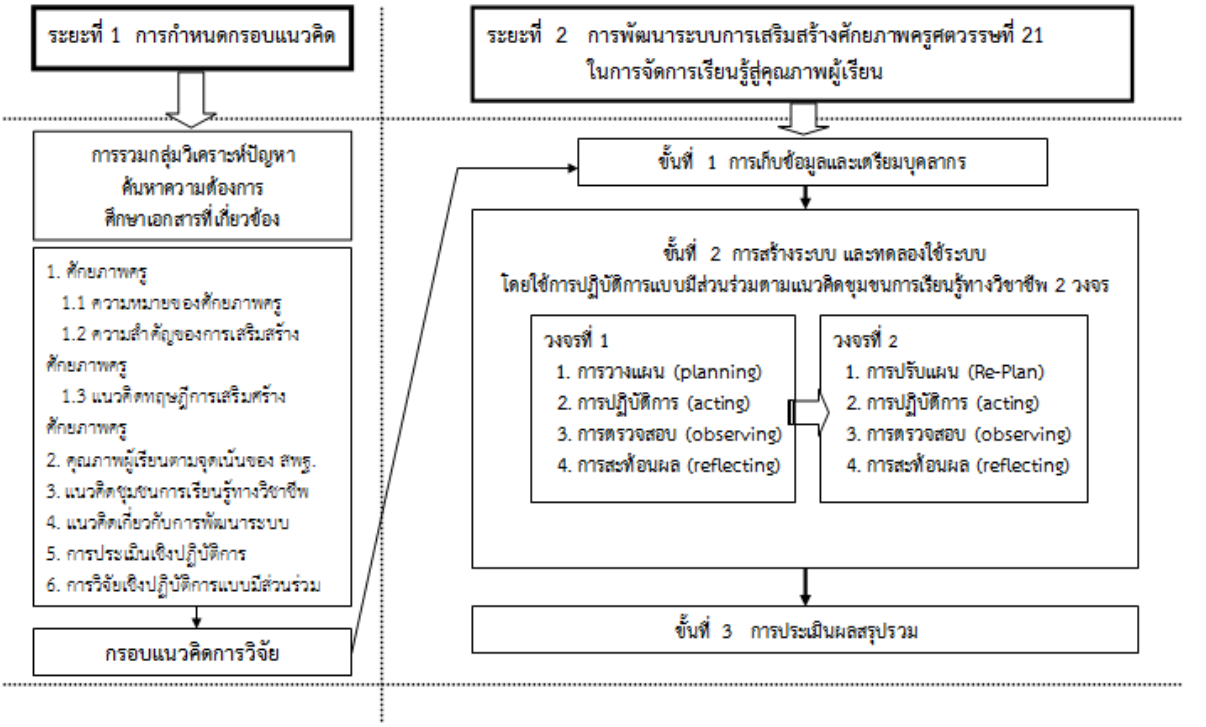
การดำเนินการพัฒนาและทดลองใช้ระบบ ดำเนินการในโรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนยังไม่มีการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นระบบ และมีความต้องการที่จะพัฒนาระบบโดยผู้เกี่ยวข้องสมัครใจให้ความร่วมมือ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยในการพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน คือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) โดย

ผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วยผู้วิจัยและผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มร่วมพัฒนาโรงเรียนในเขตตำบลบงใต้ จำนวน 6 คน ตัวแทนครูในคณะกรรมการกลุ่มร่วมพัฒนาโรงเรียนในเขตตำบลบงใต้ จำนวน 5 คน ครูโรงเรียนบ้านบ่อร้าง (ผลานิวรรต) จำนวน 7 คน ตัวแทนนักเรียน จำนวน 8 คน เลือกโดยวิธีเจาะจงเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นละ 2 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียน คือมีความกล้าแสดงออก ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ สามารถประสานงานนักเรียนในชั้นเรียนของตนเองได้ ตัวแทนผู้ปกครอง จำนวน 7 คน เลือกโดยวิธีเจาะจงผู้ปกครองที่เป็นตัวแทนระดับชั้นละ 1 คน (ระดับชั้นอนุบาล และประถมศึกษาปีที่ 1-6) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ ยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินการ สามารถประสานงานผู้ปกครองในระดับชั้นที่เป็นตัวแทนได้ ผู้แทนชุมชน จำนวน 3 คน เลือกโดยวิธีเจาะจงจากตัวแทนชุมชน 3 หมู่บ้านในเขตพื้นที่บริการ คือ บ้านบ่อร้าง (หมู่ที่ 3) บ้านโคกสีนวล (หมู่ที่ 11) และบ้านบ่อร้าง (หมู่ที่ 13) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ ยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินการ และเป็นผู้นำชุมชน รวมกลุ่มผู้ร่วมวิจัยจำนวน 36 คน กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา คือ ครูโรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) จำนวน 7 คน นักเรียนในปีการศึกษา 2561 รวม 106 คน โดยจำแนกเป็นนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 31 คน และระดับประถมศึกษา จำนวน 75 คน

เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 1) เครื่องมือในการศึกษาบริบท ได้แก่ แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา และแบบสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 2) เครื่องมือตรวจสอบคู่มือการใช้ระบบ เครื่องมือประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของระบบ และเครื่องมือประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 และ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติ ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม แบบบันทึกการปฏิบัติงานของครู (Logbook) แบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติด้านการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกการเยี่ยมชั้นเรียน แบบติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของครู แบบประเมินประสิทธิผลของระบบ แบบประเมินศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 แบบประเมินคุณภาพผู้เรียน แบบบันทึกและสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการระบบ และแบบสอบถามเพื่อประเมินและปรับปรุงระบบ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือโดยกำหนดประเด็นจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เกี่ยวข้อง เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ แล้วแก้ไขตามข้อเสนอแนะ การดำเนินการวิจัยทั้งในขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างระบบ การทดลองใช้ระบบและการประเมินและปรับปรุงระบบ ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การรวมกลุ่มวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาความต้องการ และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ระยะที่ 2 การพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน 3 ขั้น คือ ขั้นเก็บข้อมูลและเตรียมบุคลากร ขั้นสร้างระบบ สร้างคู่มือการใช้ระบบ ทดลองใช้ระบบ ประเมินและปรับปรุงระบบ โดยใช้การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2 วงจร และขั้นการประเมินผลสรุปรวม

ระยะการดำเนินการพัฒนาระบบใช้การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เริ่มต้นด้วยการเก็บข้อมูลและเตรียมบุคลากร สำรวจศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม สร้างความตระหนัก โดยนำข้อมูลจากการสำรวจ ร่วมกันสรุปถึงปัญหาและความต้องการ รวมทั้งวางขั้นตอนในการพัฒนาระบบเพื่อสร้างความตระหนักในปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนา เสริมความรู้และประสบการณ์ โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องว่ามีความต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ในเรื่องใด จากใคร ที่ไหน อย่างไร เพื่อจัดทำโครงการรองรับและขออนุมัติจากโรงเรียนเพื่อดำเนินการ จากนั้นดำเนินการสร้างระบบและทดลองใช้ระบบโดยใช้ 2 วงจร วงจรที่ 1 เริ่มต้นด้วยการวางแผน(Planning) ร่างระบบ ร่างคู่มือการใช้ระบบ รวมทั้งแบบประเมินระบบ โดยประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สร้างความเข้าใจให้ตรงกันในการดำเนินการ รวมทั้งร่วมกันกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายตลอดจนใช้เทคนิค SWOT ในการหาจุดแข็ง

(Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) สร้างความตระหนักร่วมกัน วางแผนสร้างโครงร่างระบบ และดำเนินการปฏิบัติ (Acting) โดยกลุ่มผู้ร่วมดำเนินการใช้ระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้คือคู่มือการใช้ระบบที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการตรวจสอบ (Observing) โดยผู้ศึกษาและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสังเกตการปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ตลอดจนร่วมกันประเมินประสิทธิผลของระบบและประเมินศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้น แล้วจึงร่วมกันสรุปประสิทธิผลของระบบและสรุปศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันสะท้อนผล (Reflecting) โดยนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์สรุปและป้อนกลับแก่ผู้เกี่ยวข้อง ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันพิจารณาตรวจสอบข้อมูลว่าระบบที่พัฒนาขึ้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หลังจากดำเนินการสะท้อนผลในวงจรที่ 1 แล้ว ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาจุดบกพร่องและปรับปรุงแก้ไขในวงจรที่ 2 ต่อไป จนสรุปเป็นผลการศึกษา



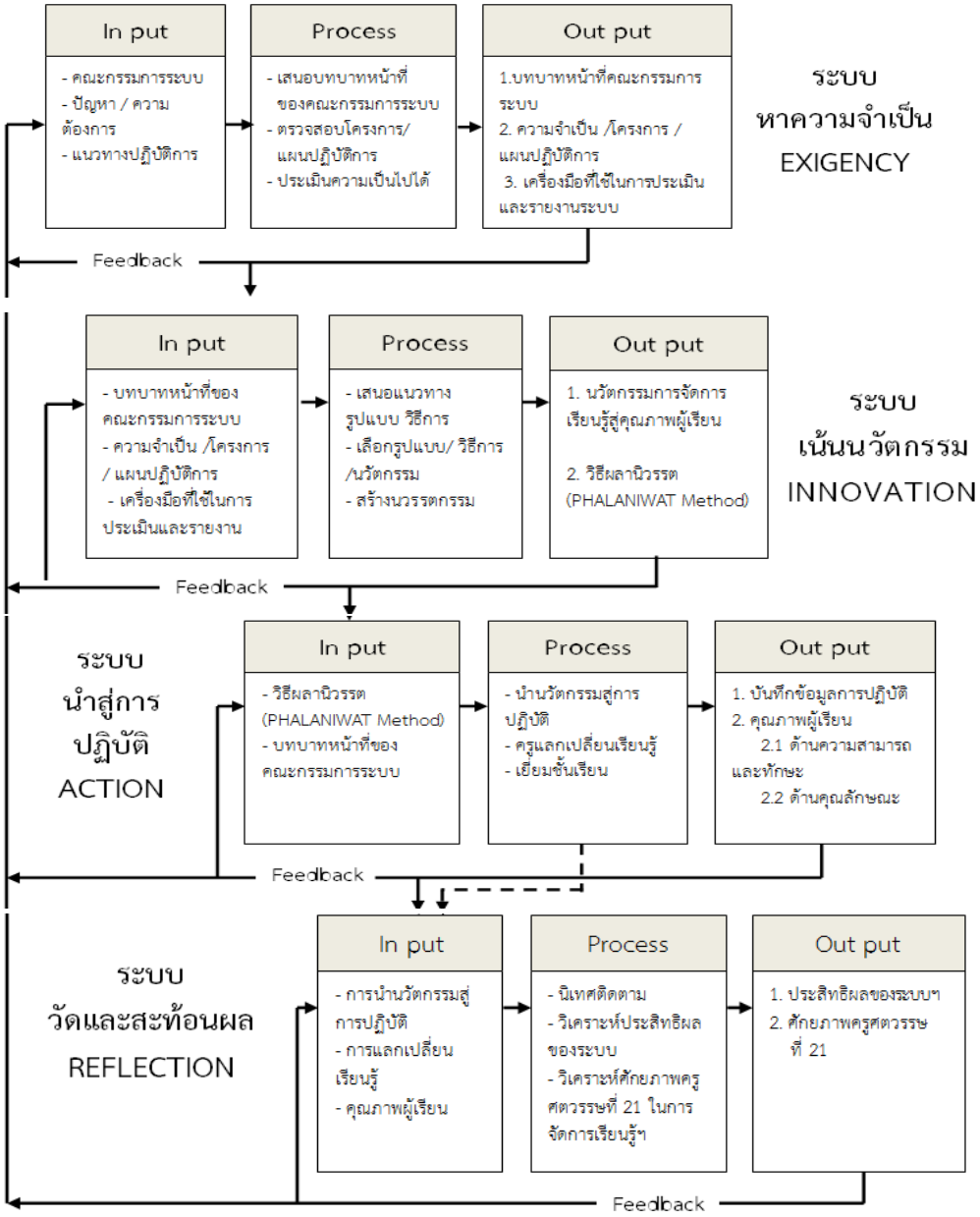
ภาพที่ 2 การดำเนินการพัฒนาระบบ

ผลและวิจารณ์การทดลอง

1. ผลการสร้างระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน พบว่า ได้ระบบที่มีกรอบแนวคิด คือ 1) ด้านองค์ประกอบศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 มี 2 องค์ประกอบ คือ ทักษะการเรียนรู้ของครู และความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ด้านความมุ่งหวังของการพัฒนา มีความมุ่งหวังผลการพัฒนา 3 มิติ คือ มิติระดับบุคคล มิติระดับกลุ่ม และมิติระดับองค์การ และ 3) ด้านการจัดองค์ประกอบแนวคิดเชิงระบบ ได้แก่ ด้านตัวป้อน (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Output) ด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ส่วนหลักการของระบบ คือ 1) ยึดองค์ประกอบศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามจุดเน้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางในการปฏิบัติของครูผู้สอน 2)

เน้นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การสร้างระบบ การดำเนินการตามระบบ ตลอดจนการประเมินผลและปรับปรุงระบบ และ 3) ใช้ข้อมูลพื้นฐานและแนวทางดำเนินงานตามระบบ มีการสร้างผังกระบวนการ แผนการดำเนินการ กำหนดแนวปฏิบัติและตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง ระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นประกอบ ด้วยระบบย่อยซึ่งดำเนินการต่อเนื่อง 4 ระบบ ซึ่งทุกระบบผ่านตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์คุณภาพความสำเร็จ ได้แก่

1) ระบบหาความจำเป็น (Exigency System)
2) ระบบเน้นนวัตกรรม (Innovation System)
4) ระบบนำสู่การปฏิบัติ (Action System)
5) ระบบวัดและสะท้อนผล (Reflection System)



2. ประสิทธิผลของระบบพบว่า มีประโยชน์ เป็นไปได้ในการปฏิบัติ เหมาะสมชัดเจน ถูกต้องและน่าเชื่อถือ และทุกฝ่ายมีความพึงพอใจในการร่วมพัฒนา แสดงให้เห็นว่ากระบวนการที่ทำให้การพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายคือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและตัวแทนชุมชน ร่วมกันศึกษาปัญหา เรียนรู้ร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจนสะท้อนความคิดความต้องการที่แท้จริง การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีลักษณะเด่นชัดคือการมีส่วนร่วม ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และประชากรมีบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัยโดยเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจ การเลือกระบุประเด็นปัญหา การสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอสิ่งที่ค้นพบที่ให้การยอมรับศักยภาพและความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นก้าวแรกของการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ Smith (1997, 8) ที่กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนาโดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม หัวใจของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัยซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกวิจัยหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติ และผู้ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น กล่าวได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นทั้งการทำวิจัย การบริหาร การพัฒนา และการทำงานเพื่อแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน จากการวิจัยในครั้งนี้ได้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องคือ ระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนที่มีประสิทธิผล และคู่มือการใช้ระบบ ซึ่งนวัตกรรมดังกล่าวเกิดจากการทำงานด้วยหลักการมีส่วนร่วมและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ประเมินผล แสดงความคิดเห็น อภิปราย ซักถามในประเด็นที่ทุกคนได้ระดมปัญหาและแนวทางแก้ไขจนเกิดวัตกรรมที่เหมาะสมกับการใช้งานจริงในบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์และยั่งยืน เป็นการเสริมพลังอำนาจให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อันก่อให้เกิดพันธะผูกพันในสิ่งที่ปฏิบัติจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทำให้ครูผู้สอนได้ใช้ระบบเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการประพฤติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเพื่อประกันคุณภาพการทำงาน

3. ศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 พบว่าครูมีทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.50) และมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.63) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบด้านศักยภาพครูศตวรรษที่ 21

ที่	รายการ	ผู้ประเมิน / ระดับคุณภาพการปฏิบัติ							
		ผู้บริหารและครู		ผู้ปกครองและชุมชน		นักเรียน		รวม	
		$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	คุณภาพ
1	ทักษะการเรียนรู้	4.51	0.32	4.51	0.38	4.46	0.39	4.50	มากที่สุด
2	ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้	4.53	0.37	4.58	0.33	4.91	0.13	4.63	มากที่สุด
รวม		4.52	0.22	4.55	0.33	4.70	0.24	4.56	มากที่สด

จากตารางที่ 1 ศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.56) พบว่าครูปฏิบัติตามองค์ประกอบศักยภาพครูด้านทักษะการเรียนรู้ และปฏิบัติตามองค์ประกอบศักยภาพครูด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน ของโรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มเป้าหมายในด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างศักยภาพของครู ในการวิจัยในครั้งนี้พบว่ากลุ่มเป้าหมายได้แสดงขีดความสามารถเชิงระบบซึ่งเป็นขีดความสามารถของการปฏิบัติงานในองค์การที่พิจารณาตามปัจจัยนำเข้า คือความรู้ ทักษะความสามารถ พฤติกรรม และแรงจูงใจ และพิจารณาตามผลลัพธ์ คือประสิทธิผลของระบบ ศักยภาพของครู ตลอดจนความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) ยังดำเนินการภายใต้บรรยากาศการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของครู และความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ของครู มีระบบงานที่เป็นรูปธรรม มีคุณค่าต่อองค์การ สมาชิกได้ร่วมสร้างบรรยากาศการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นด้วยการฝึก การอบรม และถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) ตามแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมของ Bunill & Ledolter (1999) กล่าวว่าพื้นฐานขององค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วยการมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus) มุ่งไปที่ลูกค้า (Customer Focus) และการให้ความสำคัญแก่บุคคล (Individual Focus) โดยมีความเชื่อว่าองค์การของตนมีความแตกต่างที่พิเศษทุกคนร่วมใจกันเป็นหนึ่ง มีการจัดระบบการจัดเก็บการแบ่งปัน และการใช้สารสนเทศร่วมกัน และให้โอกาสบุคลากรสร้างนวัตกรรม ให้การยอมรับ (Recognition) มีการพัฒนาอาชีพ (Career Development) บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ (Family Bond) เสมือนหนึ่งเป็นสมาชิกของครอบครัวเดียวกัน สร้างเสริมความรู้และประสบการ ณ์อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้และการสอนงาน นำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนางานอย่างยั่งยืน

4. คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่าด้านความสามารถและทักษะของผู้เรียน ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก (μ = 4.16) ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะด้านความคิดและทักษะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก (μ = 4.11) และผู้เรียนมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.51) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบด้านคุณภาพผู้เรียน

ที่	รายการ	N = 75		ระดับคุณภาพ
		μ	σ	
1	ด้านความสามารถและทักษะของผู้เรียน			
	ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.16	0.72	มาก
	ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะด้านความคิด และทักษะส่วนบุคคล	4.11	0.63	มาก
2	ด้านคุณลักษณะ			
	ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.51	0.64	มากที่สุด
รวม		4.26	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 คุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.26) แสดงให้เห็นว่าการจัดการองค์กรโดยผู้ปฏิบัติเป็นพลังขับเคลื่อน (Middle-Up-Down Management) ผู้วิจัยทำหน้าที่ประสานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เป็นผู้ริเริ่มสนับสนุน (Initiator-Contribution) เป็นผู้เสาะหาให้ข้อมูล (Information Seeker/Giver) เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ชี้นำ (Orienteer) และเป็นผู้ให้พลัง (Energizer) แก่บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายด้วยความเชื่อว่า ผู้สอนทุกคนเป็นผู้เชื่อมโยงการปฏิบัติที่ดี มีศักยภาพ มีความรับผิดชอบ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุกคนมีหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ และถือเป็นรางวัลความสำเร็จร่วมกัน ผู้ปฏิบัติทุกคนจึงมีความกระตือรือร้นตื่นตัวในการดำเนินงานตามระบบ เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เกิดวัฒนธรรมในองค์กรแบบใหม่คือการใช้พลังความสามารถของผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความพึงพอใจร่วมกันซึ่งสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปผลการทดลอง

การพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านบ่อร้าง(ผลานิวรรต) ได้ระบบที่มีประสิทธิผล สามารถเสริมสร้างศักยภาพครูศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนได้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความสามารถและทักษะ และด้านคุณลักษณะได้

ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพครูสู่คุณภาพผู้เรียน ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบท ปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย จึงนำเสนอว่าสถานศึกษาที่มีความสนใจนำระบบไปพัฒนา ควรศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรแล้วดำเนินการส่งเสริมหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในองค์กรให้เอื้อต่อความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงเสนอแนะว่าในการนำระบบไปใช้ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและเป็นผู้นำขับเคลื่อนให้ระบบดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิผล ส่วนการสะท้อนผลการพัฒนาในระหว่างการใช้ระบบนั้น พบข้อบกพร่องและข้อควรปรับปรุงหลายประการ จึงนำเสนอว่าควรมีการสะท้อนผลในแต่ละขั้นตอน และควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ รายงานผลเป็นระยะๆ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องตื่นตัวและทราบผลของการพัฒนา เพื่อจะได้นำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนของครูร่วมกันต่อไป อย่างไร ก็ตามดำเนินการพัฒนาในครั้งนี้เป็นกรณีศึกษากับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ควรได้มีการนำหลักการและแนวคิดการพัฒนาระบบนี้ไปขยายโดยดำเนินการเต็มรูปแบบ เพื่อให้ได้ผลไปใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกขนาดในภาพรวม หากต้องการให้โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินการอย่างชัดเจน ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อประเมินการดำเนินการและคุณภาพในแต่ละระบบอย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาที่มีคุณค่าและให้กำลังใจจากนายไพรวัลย์ จันทะนะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อาจารย์โสภณ นุ่มทอง รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา) ดร.พีรศักดิ์ รัตนะ(ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ) ผศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร(คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร) ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี(ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร) ดร.ทองใส เทียบดอกไม้(ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสระพังโนนสะอาด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3) ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ(ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) ดร.ชรินทร์ เจริญไชย(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2) ดร.พัชรินทร์ อุทัยฉัตร(ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนกรุณาให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

เกษม วัฒนชัย. (2549). *การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ.* สรุปการปาฐกถา การอภิปราย และการนำเสนอผลงานสร้างสรรค์ เอกสารรายงานผลการประชุมสมัชชาการศึกษานานาชาติแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 2 เนื่องในโอกาสวันครูโลก เรื่อง การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อโลกที่เปลี่ยนแปลง The Second Thailand Education Congress on the Occasion of World Teachers' Day 2006: on "Education and Training for the Global Change", กรุงเทพมหานคร, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

ทิศนา แขมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). *การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พริ้นติ้ง.

ภาสกร เรืองรอง, ประหยัด จิระวงพงศ์, วณิชชา แม่นยำ, วิลาวัลย์ สมยาโรน, ศรันยู หมื่นเดช และชไมพร ศรีสุราช. (2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(5): 195-205.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

สถาพร พฤฑฒิกุล. (2555). คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้. *วารสารการบริหารการศึกษา*, **2**(6): 1-13.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21***.**กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Bunill, W., & Ledolter, J. (1999). *Establishing a Culture of Quality***.** New York: John Wiley and Sons.

Mondy, R.W., & Mondy, J.B. (2014). *Human Resources Management*. England: Pearson Education Limited.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice. 6 th Ed*. New York: McGraw Hill.

Smith, D., & Tomlinson, S. (1994)**.** "The School Effect – A Study of Multi-Racial Comprehensive" in Woods, D., & Orlik, S. *School review and Inspection***.** London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.

Smith, S.E. (1997). "Participatory Action Research within the Global Context" in Smith, S.E., Willms G., & Johnson, N.A. *Nurtured by Knowledge: Learning to Do Participatory Action-Research*. New York: The Apex Press.

รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Administrative model of student morality enhancement along the Royal Patronage For the welfare education school Under the Office of Special Education Administration)

อัมไพ อุตตาธรรม[1]
ไพรภ รัตนชูวงศ์[2]
สุวดี อุปปินใจ[3]
สุชาติ สี้ตระกูล[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประชากรที่ใช้ศึกษา เป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 14 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณธรรมนักเรียน แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลจากการสนทนากลุ่ม และการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการน้อมนำคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบายมาบูรณาการกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ไม่ได้นำมาดำเนินการทุกโรงเรียน และยังพบว่าผู้บริหารและครูหลายท่านไม่ทราบความหมายของพระบรมราโชบายเกี่ยวกับคุณธรรมที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับนักเรียนที่รัชกาลที่ 9 ได้พระราชทานไว้ให้กับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์มาตั้งแต่ปี 2536 สภาพที่พึงประสงค์ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทุกโรงเรียนมีความต้องการรูปแบบการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย โดยผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่คณะผู้บริหาร คณะครู และควรมีการสร้างภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเข้มแข็ง 2. รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามพระบรมราโชบาย2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เป้าหมายของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 4.1) เข้าใจ-เข้าถึงคุณค่า (Appreciative) ของศาสตร์พระราชาอย่างแท้จริง 4.2) การบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์ (Management) 4.3) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญอย่างมืออาชีพ (Professional) 4.4) การพัฒนาศักยภาพของคน (Ability Building) 4.5) การยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity)

คำสำคัญ : การบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียน ; คุณธรรมนักเรียนตามพระบรมราโชบาย ; โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
2อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์
3อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

และ 5) ปัจจัยความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ 3. ผลการตรวจสอบและประเมินรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

Abstract

This research is to create and develop the management model of student morality enhancement according to the royal patronage. For the welfare education school Under the Office of Special Education Administration Population used to study is the education school and Rajaprajanugroh School under the Office of Special Education Administration in 8 provinces in the upper northern region, number 14 schools. And those involved in student moral development Group chat record form Seminar form based on experts Data analysis By analyzing the content Summary of group discussions And expert-based seminars The results of the research were as follows: 1. Current conditions of the Welfare Education School Under the Office of Special Education Administration There is an introduction of virtue in accordance with the royal patronage to integrate with desirable characteristics according to the core curriculum of basic education but not being implemented in every school. And also found that many administrators and teachers did not know the meaning of the royal monk's rulings that should be developed to the students that Rama 9 had given to Rajaprajanugroh School since 1993. Desirable condition Welfare Education School under the Office of Special Education Administration Every School has a need for a model to strengthen students' morality along the royal monarchy. Through an efficient process Received cooperation from all parties involved, from the administrators, teachers and should create a network partner in support of strong educational management. For the welfare education school Under the Office of Special Education Administration There are 5 main components as follows: 1) Principles of student moral development model according to royal patronage 2) Objective of the form 3) Target form 4) Process of form Which has 5 elements which are 4.1) understand - access to value (Appreciative) of the King's sciences. 4.2) Educational management that focuses on complete education management (Management). 4.3) Developing personnel to be proficient professionals. (Professional) 4.4) Ability building 4.5) Integrity and 5) Success factors for implementing the model 3. Examination and evaluation of supplementary management model Create virtue for students according to the 12 royal guidelines for welfare education schools Under the Office of Special Education Administration By the experts found that the management of students' moral virtue management according to the royal patronage 12 items for the welfare education school Under the Office of Special Education Administration In the overall picture is appropriate. Usefulness At the highest level and is possible at a high level

Keywords: management, strengthening student's morality; Moral students follow the royal scheme; Welfare Education School under the Office of Special Education Administration

บทนำ

ปัญหาการขาดคุณธรรม จริยธรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมจนกลายเป็นปัญหาของชาติบ้านเมืองและกลายเป็นปัญหาของสังคม นับวันทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาทางด้านสังคมดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งที่ถูกมองว่าเกิดความล้มเหลวด้านการจัดการศึกษา เสียงสะท้อนจากองค์กรต่าง ๆ ในสังคม ที่มีต่อการแก้ไขปัญหาหรือภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นในสังคม อันเนื่องมาจากบุคคลขาดคุณธรรม จริยธรรม ต่างมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า ภาระหน้าที่ในการสร้างสมดุลทางด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคคลและสังคม กระทำได้โดยกระบวนการทางการศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของนักเรียน ทำให้ผู้นำในชาติในหลายองค์กรได้ตระหนักรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงร่วมด้วยช่วยกันในการแก้ปัญหาทั้งในระดับชาติ ที่เริ่มตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ส่วนที่ 5 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา 79 กำหนดว่า รัฐต้องให้ความอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนา เป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านานและศาสนาอื่น ทั้งต้องส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสู่ "สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (Green Society) ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลของการพัฒนาให้เกิดขึ้นในทุกมิติ ทั้งมิติ ทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การนำไปสู่ความอยู่ดีมสุขของคนไทย และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ทำการปฏิรูปการจัดการศึกษาเพื่อให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาการ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการต้องมีการปฏิรูปการศึกษาขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนหลักสูตรให้มีความทันสมัย ปรับมาอย่างต่อเนื่อง และในขณะนี้นโยบายหลักของชาติในการพัฒนาคนด้วยการศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี 2561 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 3 ประเด็นหลักคือ การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ 4 ประการ คือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนด้อยโอกาส 10 ประเภทแบบอยู่ประจำมาตั้งแต่ ปี 2495 เป็นโรงเรียนที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากองค์พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร ได้พระราชทานพระบรมราโชบาย 12 ข้อ ที่เป็นพระบรมราโชบายที่เป็นการอบรมบ่มนิสัยให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมและนำคุณภาพ มาเพื่อให้ครูใช้อบรมสั่งสอนนักเรียนแบบอยู่ประจำมาตั้งแต่ ปี 2536 แต่ในปัจจุบัน ช่างเป็นที่น่าเสียดายว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ ยังให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ไม่มากพอที่จะพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามพระบรมราโชบายได้เท่าที่ควรจะเป็น

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะมีรูปแบบในการเสริมสร้างคุณธรรมตามพระบรมราโชบายที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ให้เป็นคนที่มีความรู้ทางวิชาการ มีความเป็นคนดี มีคุณธรรมและเป็นคนนำคุณภาพในตนเองและชุมชน

ของตน ผู้วิจัยจึงน้อมนำพระบรมราโชบายพระราชทานมาพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. เพื่อตรวจสอบและประเมินรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย โดยกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มสถานศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา แม่ฮ่องสอน ลำพูน แพร่ น่าน ลำปาง จำนวน 14 โรงเรียน

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามพระบรมราโชบายสำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(QualitativeResearch) และเน้นการบูรณาการการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม บนฐานคิดศาสตร์พระราชาพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูล เครื่องบันทึกภาพและเครื่องบันทึกเสียง และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัย สาเหตุ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนักเรียนที่พึงประสงค์ สังเคราะห์ระบบการบริหารงานการนำพระบรมราโชบายมาใช้ในการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียน

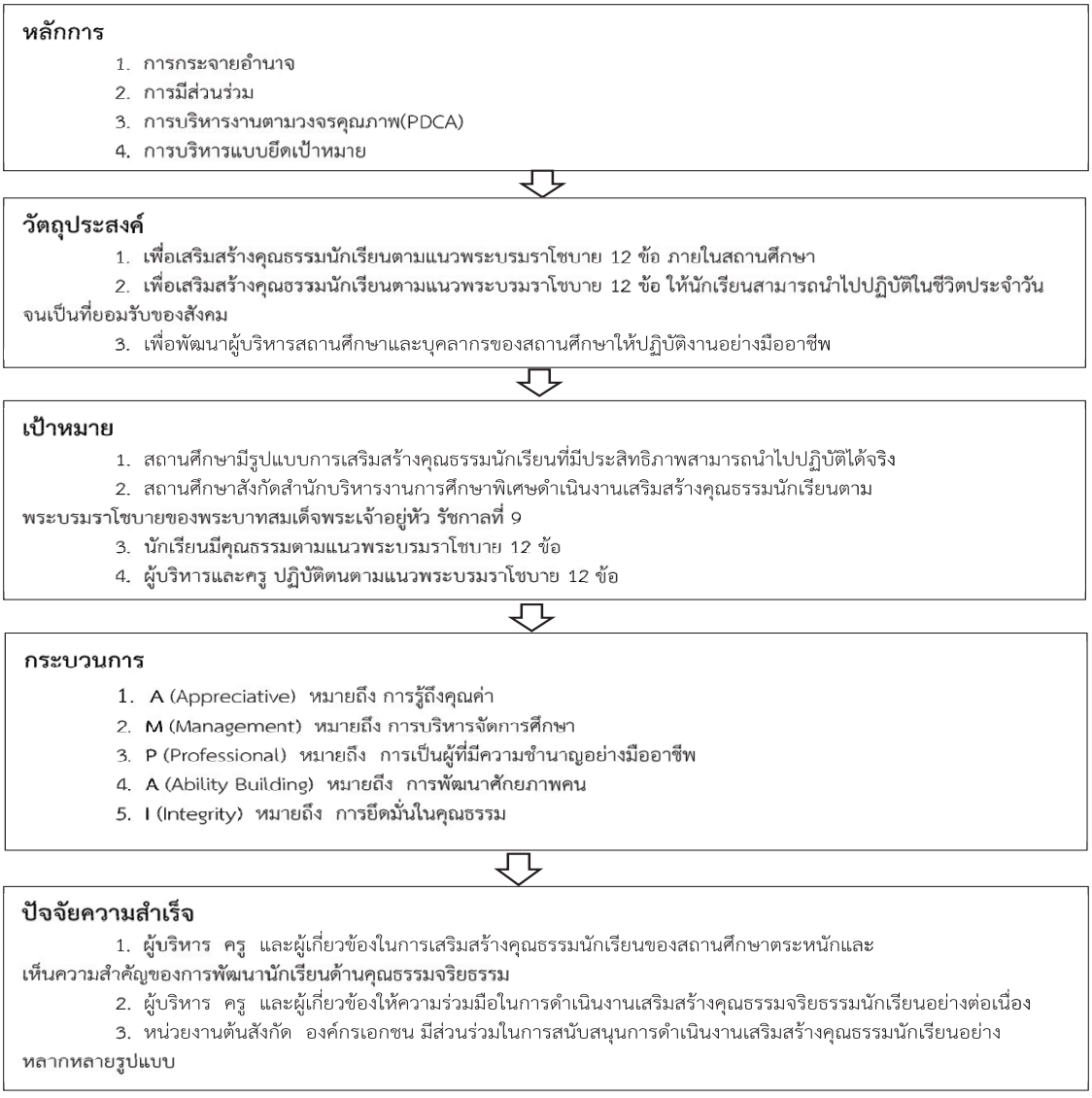
2. ผู้วิจัยเข้าศึกษาดูงานโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคเหนือตอนบน ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยดำเนินการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณ์ ด้านศาสตร์พระราชาและด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มาทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discission) เพื่อยกร่างรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชวาท

4. ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย (ฉบับร่าง) ไปตรวจสอบว่าผู้ที่จะนำรูปแบบไปใช้มีความเข้าใจกระบวนการของรูปแบบหรือไม่ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหาร ครู นักเรียนแกนนำ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 จังหวัดเชียงใหม่

5. ผู้วิจัยนำผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ข้อบกพร่องที่พบและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าประชุมมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความชัดเจนมากขึ้น

6. ผู้วิจัยนำรูปแบบที่แก้ไขแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินรูปแบบ โดยใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และตอบแบบแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบ



สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มาตรฐาน(Standard Deviation) จากผลการศึกษาได้รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย (AMPAI MODEL) ดัง**ภาพที่ 1**

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการน้อมนำคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบายมาบูรณาการกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ไม่ได้นำมาดำเนินการทุกโรงเรียน ผู้บริหาร และครูหลายท่านไม่ทราบว่ามีพระบรมราโชบายเกี่ยวกับคุณธรรมที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ได้มอบไว้ให้กับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์

สภาพที่พึงประสงค์ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทุกโรงเรียนมีการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย โดยผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่คณะผู้บริหาร คณะครู มีการสร้างภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเข้มแข็ง

2.รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เป้าหมายของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 4.1) เข้าใจ-เข้าถึงคุณค่า(Appreciative) ของศาสตร์พระราชาอย่างแท้จริง 4.2) การบริหารจัดการศึกษา (Management) 4.3) การเป็นผู้ที่มีความชำนาญอย่างมืออาชีพ (Professional) 4.4) การพัฒนาศักยภาพของคน (Ability Building) 4.5) การยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) และ 5) ปัจจัยความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

3. รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ในปัจจุบันผู้บริหารมีการบริหารงานของโรงเรียนโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานทั่วไป และกลุ่มบริหารงบประมาณ โดยใช้กระบวนการบริหารงานแบบ PDCA คือ มีการวางแผนการดำเนินงาน (Plan) ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ (Do) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) และปรับปรุงแก้ไข (Act) และใช้หลักการบริหารแบบ 4 M คือ การบริหารบุคคล (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์(Material) และการบริหารจัดการ (Management) หลักการมีส่วนร่วมเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน มีกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในรูปของโครงการ/งาน/กิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรม ได้แก่ โครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย กิจกรรมสุนทรียภาพด้านกีฬา กิจกรรมพัฒนาสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะนิสัย กิจกรรมเสริมสร้างทักษะอาชีพ กิจกรรมทักษะการดำรงชีวิต กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ระดับมัธยมศึกษา กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ระดับประถมศึกษา โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมวันสำคัญและกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมหอนอน กิจกรรมวันคริสต์มาส กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โครงการโรงเรียนคุณธรรม กิจกรรมพัฒนาแหล่งเรียนรู้งานอาชีพ กิจกรรมเด็กดี V-Star เป็นต้น โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการน้อมนำคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบายมาบูรณาการกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ไม่ได้นำมาดำเนินการทุกโรงเรียน ผู้บริหารและครูหลายท่านไม่ทราบว่ามีพระบรมราโชบายเกี่ยวกับคุณธรรมที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับนักเรียนที่ได้มอบไว้ให้กับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตต้องการให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจให้บุคคลทุกฝ่ายมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ผู้บริหารควรบริหารงานด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการทำงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) การบริหารโดยยึดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรมที่ดีตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ อันได้แก่ รู้จักรักษาความสะอาดทั้งกายและใจในสภาพปัจจุบัน รู้จักช่วยเหลือตนเอง เป็นเด็กดี มีเมตตา กรุณามีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา มีความกตัญญูกตเวที มีความขยันหมั่นเพียร มีความประพฤติเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน มีความโอบอ้อมอารี รู้รักสามัคคี อยู่ร่วมกันด้วยสันติสุข รู้จักทำสวนครัว เลี้ยงสัตว์ แล้วนำไปจำหน่าย และรู้จักมัธยัสถ์ อดออม ฝากเงินไว้ในบัญชีธนาคาร และมีการแสวงหาภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ สามารถนำไปปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันได้ และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่คณะผู้บริหาร คณะครู มีการสร้างภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเข้มแข็งการยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ด้านหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับปรีชา กันธิยะ (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม ที่พบว่า ได้รับข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนในการสอนศีลธรรม ว่าควรมีการวางแผนร่วมกันทั้งผู้สนับสนุนและผู้รับผิดชอบ และการสอนศีลธรรมยังสอดแทรกในงานทุกงานของโรงเรียน ทั้งงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงิน งานบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับสุภาพร สุขสวัสดิ์ (2552 : 108-109) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน สามารถแบ่งออกได้เป็น กล่าวคือ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และด้านการประเมินผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสอดคล้องกับนาวิน เหมือนแสง (2553 : 118) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแบ่งการบริหารงานเป็น 4 กลุ่มงาน เช่นกัน คือ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านวิชาการ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา มีการยึดหลักการบริหารหลายหลักการด้วยกัน เช่น หลักการหลบหลีกการลงโทษ หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม หลักการแสวงหารางวัลและความพอใจ หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา และหลักการยึดอุดมคติสากล และการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สมนึก เรืองศรี (2553 : 66-67) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม นั้นประกอบด้วย มีการวางกลยุทธ์บริหารจัดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารกิจกรรมสำหรับผู้เรียนอย่างมีระบบ

2. ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เป้าหมายของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ ซึ่งมี

องค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 4.1) เข้าใจ-เข้าถึงคุณค่า (Appreciative) ของศาสตร์พระราชาอย่างแท้จริง 4.2) การบริหารจัดการศึกษา (Management) 4.3) การเป็นผู้ที่มีความชำนาญอย่างมืออาชีพ (Professional) 4.4) การพัฒนาศักยภาพของคน (Ability Building) 4.5) การยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) และ 5) ปัจจัยความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับสุภาพร สุขสวัสดิ์ (2552 : 108-109) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี พบว่า ด้านการปฏิบัติเป็นแบบอย่างของครูและบุคลากรในโรงเรียน การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรควรเป็นแบบอย่าง ความศรัทธา ความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน มีความสุภาพรู้จักการควบคุมอารมณ์ มีความรักเมตตา มีความปรารถนาดีต่อลูกศิษย์เสมอหน้ากัน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ต้องส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการทำความดีโดยนักเรียนคิดและลงมือทำด้วยตนเอง กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจในการทำความดีและส่งเสริมความสามัคคี ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ผู้ปกครองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในทุกด้าน ด้านการประเมินผลเพื่อการพัฒนา แนวทางการพัฒนาควรมีผู้รับผิดชอบกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนา มีการประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีคุณงามความดี เป็นระยะอย่างต่อเนื่องและวางแผนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับจักรพงษ์ ตั้งจิตนฤมาณ (2553 : 93-97) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านตลาดไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านตลาดไทร ดังนี้ 1) บทบาทของโรงเรียน โดยผู้บริหารจัดประชุมบุคลากร วางแผนการดำเนินงาน เพื่อจัดทำโครงการ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ ประชุมคณะกรรมการเพื่อวางแผนการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน 2) บทบาทของครูผู้สอน ต้องปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการ งานที่ได้รับมอบหมาย มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลของแต่ละกิจกรรมของโครงการ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปรับปรุง ส่งเสริมให้โครงการ งานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3) บทบาทของผู้ปกครอง ผู้ปกครองต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สังเกตพฤติกรรมบุตรหลาน คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม ตักเตือน และให้ความร่วมมือสนับสนุนโครงการ งานและกิจกรรม ของโรงเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้และเป็นคนดีอยู่ในครอบครัว ชุมชนและสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยจากการตรวจสอบรูปแบบทำให้มีการปรับปรุงองค์ประกอบหลักของรูปแบบออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการของการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 3) เป้าหมายของการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 4) องค์ประกอบของคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบาย 5) กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบาย และ 6) ปัจจัยความสำเร็จ จึงทำให้รูปแบบมีความชัดเจนมากขึ้น ง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม รูปดี (2557 : 69) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา มีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และความมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ทุกองค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะ

สำหรับหลักการบริหารพระบรมราโชบาย 12 ข้อ ในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับวิธีการของศาสตร์พระราชา องค์ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา โดยต้องเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา คน วัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม มาเป็นหลักการในการบริหารจะเป็นวิธีการที่ดีและเหมาะสมมากกับการนำมาใช้ในโรงเรียนแบบอยู่ประจำ

เข้าใจ หมายถึง การใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว คือข้อความของพระบรมราโชบายทั้ง 12 ข้อ ผู้เกี่ยวข้องกับการใช้ทุกคนต้องมีความเข้าใจให้ถ่องแท้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สืบค้นและแสวงหาข้อมูลมาอธิบายประกอบเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้ที่จะนำไปใช้ โดยเฉพาะครู ผู้บริหารของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เพื่อการวิเคราะห์และการวิจัยประกอบการทดลองใช้จนได้ผลจริงได้

เข้าถึง หมายถึง การระเบิดจากข้างใน โดยการเข้าใจเนื้อหาสาระ เข้าใจเป้าหมายของเนื้อหาคุณธรรมตามพระบรมราโชบาย เข้าใจกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา นั่นคือ เข้าใจบริบททางสังคม ชาติพรรณวรรณา ของผู้เรียน ตลอดจนเข้าใจบริบททางสังคมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นตัวครู ผู้ปกครอง ชุมชน เมื่อมีความเข้าใจที่ชัดเจน ลึกซึ้ง ก็สามารถที่จะวางแผนการพัฒนา และสร้างปัญญาสังคม แบบที่เรียกได้ว่า เป็นการวางแผนการพัฒนาคน ที่เกิดการระเบิดจากข้างใน นั่นแสดงว่า ผู้พัฒนานั้นมีความเข้าถึงแล้ว

พัฒนา หมายถึง การพัฒนาที่ประชาชนเริ่มต้นด้วยตนเอง พึ่งพาตนเองได้ และมีต้นแบบในการเผยแพร่ความรู้ให้ประชาชนได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ สำหรับศาสตร์พระราชาพระบรมราโชบาย 12 ข้อ การพัฒนาหมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของการ บุคคลใน 3 คุณลักษณะ คือ การเป็นคนดี การเป็นคนมีคุณธรรม และการเป็นคนนำคุณภาพ โดยใช้กระบวนการ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เช่นกัน

ในการประยุกต์ศาสตร์พระราชา ต้องทำให้ด้วยความรัก ความปรารถนาและด้วยใจ ต้องประยุกต์ใช้อย่างยั่งยืน ไม่ยึดติดตำรา ปรับตามบุคคล ภูมิสังคม สภาพพื้นที่และสถานการณ์ ตัวอย่างของการประยุกต์แห่งศาสตร์พระราชา ได้แก่ โครงการพระราชดำริกว่า 4,000 โครงการ เกษตรทฤษฎีใหม่ แกล้งดิน แก้มลิง ฝนหลวง กังหันน้ำชัยพัฒนา หญ้าแฝก เขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ ทางด่วนลอยฟ้าถนนบรมราชชนนี สะพานพระราม 8 เป็นต้น

การนำรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามพระบรมราโชบายไปใช้ให้เกิดประโยชน์สมดังพระราชปณิธานแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช คือ

1. หน่วยงานต้นสังกัดโดยเฉพาะสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และครู ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ อันจะทำให้การเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย 12 ข้อ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไปใช้ควรชี้แจง ทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้กับบคลากรทกฝ่ายเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างคณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรม

ราโชบาย สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองด้านการเสริมสร้างคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับนักเรียน ทั้งนี้ควรมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3. ครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะมีความรู้ด้านการสอนเป็นอย่างดีแล้ว ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบาย และการเตรียมความพร้อมให้กับตนเอง ในการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย เพื่อวางแผนออกแบบกิจกรรม มีการบูรณาการ วิธีดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมตามแนวพระบรมราโชบายที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ดร.ไพรภ รัตนชูวงศ์ อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ดร.สุวดี อุปปินใจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ลี้ตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารการเสริมสร้างคุณธรรมนักเรียนตามแนวพระบรมราโชบาย สำหรับโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และขอขอบพระคุณ อาจารย์ไพบูลย์ เจริญทรัพย์ ที่ช่วยเหลือผู้วิจัยในการจัดเก็บข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัยขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เขตภาคเหนือตอนบน ทุกท่านที่ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ ตั้งจิตนฤมาณ. **แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนบ้านตลาดไทร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2553.

นาวิน เหมือนแสง. **การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

ปรีชา กันธิ**ยะ. การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยสยาม, 2551.

สมนึก เรืองศรี. **แนวทางการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2553.

สุภาพร สุขสวัสดิ์. **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของกเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี.** การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

สเมธ ตันติเวชกล. **การทรงงานพัฒนาประเทศ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. พิมพ์ครั้งที่ 1กรุงเทพมหานคร

: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554..

อุดม รูปดี. **รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา.**กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2557.

คำแนะนำในการเสนอบทความเพื่อการตีพิมพ์
ในวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิตขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เป็นสื่อกลางแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริม การพัฒนาวิชาการทางการศึกษาและบริหารการศึกษา 2) เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัยและการศึกษา ค้นคว้าของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจ ทั้งในและนอกสถาบัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ ศาสตร์ด้านการศึกษาและการบริหารการศึกษา สาขาวิชาที่รับตีพิมพ์ ได้แก่ ครุศาสตร์-ศึกษาศาสตร์-จิตวิทยา/เทคโนโลยี/สหวิทยาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยทุกบทความจะได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 ท่านต่อหนึ่งบทความ ผู้ส่งบทความจะต้องยึดรูปแบบตามคำแนะนำนี้ บทความใดที่มีรูปแบบไม่ตรงตามกำหนดและไม่อยู่ในขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการที่จะ ไม่รับพิจารณาตีพิมพ์

1. ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์

1.1 บทความวิจัย

1.2 บทความวิชาการ

1.3 บทความปริทรรศน์หนังสือ

2. การเตรียมต้นฉบับ

ขนาดของต้นฉบับพิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษ A4 ด้วยโปรแกรม Word รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 15 pt โดยเว้นระยะขอบด้านละ 1 นิ้ว จำนวนหน้าบทความไม่เกิน 10 หน้า ต้นฉบับจะเป็นภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษก็ได้ หากบทความเป็นภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

3. การเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรม

3.1 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา ระบุนามผู้แต่ง ปีพิมพ์ และเลขหน้า ดังตัวอย่าง

- สมาน อัศวภูมิ (2552 : 126) กล่าวว่า ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน และเกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านอื่นๆ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม..... **หรือ**

- ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน และเกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านอื่นๆ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม (สมาน อัศวภูมิ : 126) ซึ่งกล่าวไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านครู

3.2 การเขียนอ้างอิงท้ายบทความ

(1) กรณีเป็นหนังสือ ผู้แต่ง.//ชื่อเรื่อง.//ครั้งที่พิมพ์.//สถานที่พิมพ์:/โรงพิมพ์,/ปีที่พิมพ์.

<u>ตัวอย่าง</u>

จิณณวัตร ปะโคทัง. หลักการบริหาร. **พิมพ์ครั้งที่ 3.** อุบลฯ: อุบลกิจออฟเซท, 2536.

Stebbing, Lionel. Quality Assurance. New York: Ellis Horwood, 1993.

(2) กรณีเป็นวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัย.//ชื่อวิทยานิพนธ์.//ประเภทของบทนิพนธ์และชื่อหลักสูตร.//สถาบัน,/ปีที่พิมพ์.

ตัวอย่าง

คชกรณ์ บัวคำ. **แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริญธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี, 2558.

Wiley, D.E. **Interpersonal analyses of bulimia : Normal-weight and obese.** Doctoral Dissertation. University of Missouri, Columbia, 1989.

(3) กรณีเป็นวารสาร ผู้เขียน.//"ชื่อบทความ,"//ชื่อวารสาร.//ปีที่,/ฉบับที่(เดือน/ปี):/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

สมาน อัศวภูมิ. "ภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษาสมัยใหม่," **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.** 15, 2(กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2558): 1-8.

Brooks, L.A. "Adult ESL Student Attitudes towards Performance-base Assessment," **Dissertation Abstracts International.** 38, 4(August 2000): 826-A.

(4) กรณีเป็นกฎหมายที่ตีพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา "ชื่อกฎหมาย,"//ราชกิจจานุเบกษา.//เล่ม/ตอนที่.//หน้า.//วัน/เดือน/ปี.

ตัวอย่าง

"พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่2) พ.ศ.2545," **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 119 ตอนที่ 123. หน้า 16-21. 19 ธันวาคม 2545.

(5) กรณีเป็นข่าวในหนังสือพิมพ์ ผู้เขียน.//"ชื่อบทความหรือหัวข้อข่าว,"//ชื่อหนังสือพิมพ์.//วันที่/เดือน/ปี/:/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

วิจักขณ์ ชิตรัตน์. "เพื่อโลกสีเขียว," **ข่าวสด.** 12 ธันวาคม 2552 : 7.

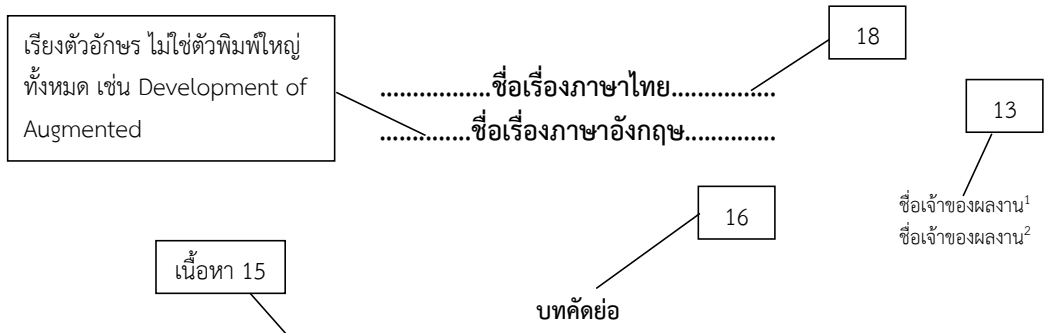
Jansen, Peter. "2009-Thailand's Year Before the Decisive Storm?," **Bangkok Post.** 12 December 2009 : 11.

(6) กรณีเป็นสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต ผู้เขียน.//ชื่อเรื่อง.//(ออนไลน์)/ปีพิมพ์/(อ้างเมื่อ/วันที่/เดือน/ปี).//จาก/URL

ตัวอย่าง

การสื่อสารแห่งประเทศไทย. **เศรษฐกิจพอเพียง.** (ออนไลน์) 2543 (อ้างเมื่อ 23 กรกฎาคม 2545). จาก http://www.mcot.or.th/king/king_news16.html.

รูปแบบการเขียนบทความ ระยะขอบหน้ากระดาษ 3 ซม. บน-ซ้าย-ล่าง-ขวา
วารสารบัวบัณฑิต font Th SarabunPSI **ตัวเลข 13, 15, 16, 18 คือ ขนาดตัวอักษร



การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. .....
2. .....
.....

คำสำคัญ : ....., ..., ... (เป็นคำสั้นๆ ที่ใช้ในการค้นหา)

Abstract

The purposes of this research were to.....
.....
.....

Keywords : ....., ..., ... (เป็นคำสั้นๆ ที่ใช้ในการค้นหา มีความหมายตรงกับคำสำคัญในภาษาไทย)

ชิดขวา

บทนำ

หัวข้อหลัก 16

.....(กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่นำไปสู่วิจัย.....
.....
.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. .....
2. .....

[1]นักศึกษาหลักสูตร.... สาขาวิชา..... มหาวิทยาลัย.....
[2]อาจารย์สาขาวิชา.... คณะ..... มหาวิทยาลัย.....

ให้อยู่หน้าแรกของบทความ 13

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร (ไม่ต้องระบุกลุ่มตัวอย่าง).....

.....

ตัวแปรที่ศึกษา.....

.....

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

.....

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ..... จำนวน..... คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่.....จำนวน..... คน ซึ่งได้มาโดยการ.....

เครื่องมือที่ใช้..... และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการ.....

การวิเคราะห์ข้อมูล.....

ขั้นตอนการวิจัย.....

สรุปผลการวิจัย.....

ชิดขวา

อภิปรายผล

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำงานวิจัยนี้ไปใช้.....

.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....

.....

กิตติกรรมประกาศ

.....(ระบุสั้นๆ ว่างานนี้ได้รับทุนสนับสนุน และได้รับความช่วยเหลือจากใครบ้าง).....

.....

เอกสารอ้างอิง

(ต้องมีรายละเอียดครบทุกรายการตามที่อ้างไว้ในเนื้อหาบทความ เรียงตามลำดับตัวอักษร และมีรูปแบบการเขียนบรรณานุกรมตามรูปแบบของวารสาร) เช่น

1. กรณีเป็นหนังสือ

จิณณวัตร ปะโคทัง. **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลฯ: อุบลกิจออฟเซท, 2536.

2. กรณีเป็นวิทยานิพนธ์

คชกรณ์ บัวคา. **แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูสังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558.

3. กรณีเป็นวารสาร

สมาน อัศวภูมิ. “ภาวะผู้นาและการบริหารการศึกษาสมัยใหม่,” **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.** 15, 2(กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2558): 1-8.

4. กรณีเป็นกฎหมายที่ตีพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545,” **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 119 ตอนที่ 123. หน้า 16-21. 19 ธันวาคม 2545.

5. กรณีเป็นข่าวในหนังสือพิมพ์ วิจักขณ์ ชิตรัตน์. “เพื่อโลกสีเขียว,” **ข่าวสด.** 12 ธันวาคม 2552 : 7.

6. กรณีเป็นสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

การสื่อสารแห่งประเทศไทย. **เศรษฐกิจพอเพียง.** (ออนไลน์) 2543 (อ้างเมื่อ 23 กรกฎาคม 2545). จาก http://www.mcot.or.th/king/king_news16.html

ขั้นตอนการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต

1. เตรียมเอกสารดังนี้ 1) แบบเสนอบทความ 1 ชุด 2) ไฟล์บทความ word และ pdf 3) สลิปค่าลงทะเบียนบทความ โดยเลือกส่งได้ 3 ช่องทาง ดังนี้

- ส่งทางออนไลน์ที่ www.buajead-ubru.com
- ส่งด้วยตัวเองที่ อาคารการศึกษาพิเศษ ชั้น 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ส่งไปรษณีย์มาที่ กองบรรณาธิการ วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต (รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง) สำนักงานบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาคารการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

2. กองบรรณาธิการพิจารณา บทความเบื้องต้น
   - ทางวารสารแจ้งเจ้าของบทความ **ผ่าน/ไม่ผ่าน**
3. แจ้งเจ้าของบทความชำระค่าธรรมเนียม และส่งผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวนอย่างน้อย 2 ท่าน เพื่อกลั่นกรองบทความ
4. แจ้งผลไปยังเจ้าของบทความ
5. เจ้าของบทความแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและส่งกลับกองบรรณาธิการ
   - ทางวารสารจะแจ้งเจ้าของบทความ **ในกรณีผู้วิจัยแก้ไขไม่ครบสมบูรณ์ตามผู้ทรงคุณวุฒิ**
6. กองบรรณาธิการตรวจสอบการแก้ไข
   - ถ้าแก้ไขสมบูรณ์ ทางวารสารจึงสามารถออกแบบตอบรับให้ได้ตามกระบวนการ
7. ออกหนังสือตอบรับ และรวบรวมบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร

แบบเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
(วารสารในฐานข้อมูล TCI มกราคม ๒๕๕๘ – ธันวาคม ๒๕๖๒)

เรียน บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ข้าพเจ้า (ชื่อ-สกุล ภาษาไทย).....

(ชื่อ-สกุล ภาษาอังกฤษ).....

มีความประสงค์ส่งผลงานในนาม ☐ คณาจารย์/เจ้าหน้าที่ ☐ นักศึกษาระดับ .....

หน่วยงานที่สังกัด .....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์..... E-mail / face book/ Line .....

.....

ประเภทผลงาน ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย ☐ ปริทรรศน์หนังสือ

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

.....

.....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

.....

.....

คำรับรองบทความวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา (กรณีเป็นบทความวิจัยของนักศึกษา)

ข้าพเจ้า.....และ..... อาจารย์ที่ปรึกษาของ

(นาย/นาง/น.ส.).....เป็นนักศึกษาระดับ.....

สาขาวิชา..... หลักสูตร.....

คณะ.....ของมหาวิทยาลัย.....

ได้อ่านและพิจารณาบทความแล้วเห็นสมควรน าเสนอเพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่ได้

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

(.....) (.....)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา

...../...../..... ...../...../.....

ข้าพเจ้าขอรับรองผลงานที่เสนอตีพิมพ์ในวารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ดังนี้

๑. ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบหรือแหล่งตีพิมพ์ใดๆ มาก่อน

๒. ไม่อยู่ระหว่างการนำเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใดพร้อมกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓. ข้อความ/รูปภาพ/ข้อมูล ทั้งหมดที่ปรากฏ ขอรับรองว่าเป็นผลงานของข้าพเจ้า หากมีการอ้างอิงผลงานผู้อื่น ข้าพเจ้าได้มีการด าเนินการตาม ระเบียบกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร และจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์แล้วกรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิด ลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ แผนภูมิข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าแต่เพียงฝ่ายเดียว

๔. ข้าพเจ้ายอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการตรวจแก้ต้นฉบับตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความทั้งหมดข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงนาม..... เจ้าของผลงาน

(.....)

วันที่...../...../.....

- บทความเป็นความคิดเห็นและผลงานวิจัยของเจ้าของบทความซึ่งยินดีให้บทความได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
- เจ้าของบทความยินดีปรับแก้บทความตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ
- หากมีการละเมิดสิทธิ์ไม่ว่าวิธีการใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ กองบรรณาธิการวารสารไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ ทั้งสิ้น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าของบทความ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ
วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต ปีที่ 19 ฉบับที่ 2

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ผศ.ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ
ศ.ดร.ธีระ รุญเจริญ
ดร.ธนกณ พันธ์ศรี
ดร.เชษฐพงศ์ สุขปาน
ดร.กฤติเดช สุขสาร
ดร.มนต์ตรี ธนะคุณ
ผศ.ดร.ชยกานต์ เรืองสุวรรณ
ดร.ภูมิไพรัตน์ อนุพันธ์
ดร.จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์
รศ.ดร.สฎายุ ธีระวนิชตระกูล
รศ.ดร.สุธรรม ธรรมวัฒนานนท์
ดร.เขตต์อรัญ ธรรมรักษ์
ดร.เจตนิพิฐ รอบคอบ
รศ.ดร.สมาน อัศวภูมิ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.จิณณวัตร ปะโคทัง
ผศ.ดร.พงษ์ธร สิงห์พันธ์
ผศ.ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น
ผศ.ดร.นเรศ ขันธะรี
ผศ.ดร.ดิศพล บุปผาชาติ
ดร.นิรมิต ชาวระนอง

BUABANDIT JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION (BUAJEAD)
วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2 ถนนราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
โทรศัพท์ 081 2911205
หรือ 045-352000-29 ต่อ 1234
http://www.buajead-ubru.com หรือ https://www.tci-thaijo.org/index.php/buajead-ubru

BUABANDIT JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION (BUAJEAD)

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตึกการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

http://www.buajead-ubru.com

http://www.tci-thaijo.org/index.php/buajead-ubru