

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต (Buabundit Journal of Educational Administration)

ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565) | Vol.21 No.2 (July-December 2022)

ISSN: 1513-007X

เจ้าของ	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเป็นสื่อกลางแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาการทางการศึกษาและบริหารการศึกษา 2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย และการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจ ทั้งในและนอกสถาบัน	
ขอบเขต	วารสารรับตีพิมพ์บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทบทวนหนังสือด้านการบริหารการศึกษา รวมทั้งบทความด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่สัมพันธ์กับการศึกษา	
กำหนดตีพิมพ์	วารสารกำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)	
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
กองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	นักวิชาการอิสระ
	ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทรศิลา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
	รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล	มหาวิทยาลัยบูรพา
	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียงแข ภูพานยาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น	นักวิชาการอิสระ
	รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง วงษ์ประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมทองพิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ธร สิงห์พันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริสุดา ทองเฉลิม	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาคารการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000

หมายเหตุ: ข้อเขียนหรือบทความใด ๆ ที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ถือเป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนบทความ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย และไม่มีข้อผูกพันโดยการทักท้วง

บทบรรณาธิการ

วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต (Buabundit Journal of Educational Administration) ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565) ประกอบไปด้วย 2 บทความวิจัย และ 4 บทความวิชาการ รวม 6 บทความ ประกอบด้วยบทความวิจัยเรื่อง 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และ 2) การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนด้านการออกแบบสถาปัตยกรรมโดยใช้โครงการเป็นฐาน นอกนั้นเป็นบทความวิชาการซึ่งส่วนใหญ่ได้นำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาทั้งระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา จากผู้ปฏิบัติการจริงทั้งด้านการบริหารและการปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารการศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 3) การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความไว้วางใจในการส่งบทความลงตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในวารสาร และขอขอบคุณทุกคำติชมและคำแนะนำในการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารจากผู้อ่านและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจประเมินบทความ กองบรรณาธิการพร้อมเปิดรับผลงานจากบรรดานักวิชาการ นิสิตนักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จะลงตีพิมพ์ ทั้งที่เป็นบทความวิชาการ บทความวิจัยหรือบทความทวิจาณ์หนังสือด้วยความยินดียิ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนาะ

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทความวิจัย

สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และ
วิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล.....1

การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนด้านการออกแบบสถาปัตยกรรมโดยใช้
โครงการเป็นฐาน

ศศิธร คล้ายชม, อารี เลาะเหม้ง, ณัฐพงศ์ พ่วงภิญโญ, สุลาวัลย์ ทนใจชน

และ กมลธร แป้นกล่ำ.....15

บทความวิชาการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารการศึกษา

แพรวพรรณ ทาสมบูรณ์25

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ศรัณย์ ประसार39

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

จารุกิตติ์ สุดสุข49

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริญญา นันทา.....61



สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์
และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบ
ที่ 16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
Conditions of teaching and learning that promote analytical
mathematical thinking processes and science Schools participating in
international academic competitions, Examination Center 16
Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area District Office 1

ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล | Panya Treeelertpojkul

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
Education Supervisor, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1
Corresponding author e-mail: panyatre@gmail.com

(Received: 24 October 2022, Revised: 3 January 2023, Accepted: 3 January 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติศูนย์สอบที่ 16 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์สอบที่ 16 ที่เข้าร่วมแข่งขัน ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 93 คน และครูผู้รับผิดชอบการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 93 คน รวมทั้ง 186 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 2 คน ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน รวม 5 คน จำนวน 3 โรงเรียน โดยการใช้แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t - test) และการทดสอบค่า F (F - test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffé ผลการวิจัย พบว่า



1. สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ ระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษาจัดทางงบประมาณ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหาร หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่เน้นหลักสูตรห้องเรียนพิเศษ มีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนพิเศษกับครูหรือติวเตอร์ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการนิเทศภายใน มีการนิเทศภายใน ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง หลังเลิกเรียน มีการนิเทศภายใน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษามีการสร้างทีมนิเทศภายในที่เข้มแข็ง ด้านการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ

คำสำคัญ : การจัดการเรียนการสอน,กระบวนการคิดวิเคราะห์

ABSTRACT

This research aims to 1) to study the condition of teaching and learning that promotes the analytical process of mathematical thinking and science Schools participating in international academic competitions, Examination Center 16 2) to compare teaching and learning conditions that promote analytical thinking processes in mathematics and science Schools participating in international academic competitions, Examination Center 16 classified by position work experience and school size 3) to study teaching and learning approaches that promote analytical thinking processes in mathematics and science Schools participating in international academic competitions, Examination Center 16 The research sample consisted of 93 primary school administrators in Examination Center 16 who participated in the 2020 competition and



93 teachers in charge of international academic competitions, totaling 186 students. Stratified random sampling was performed and school administrators. 2 teachers of mathematics subject group, 2 teachers of science subject group, total 5 people, 3 schools by specific selection. The instrument used to collect data was a 5-level estimation questionnaire with a confidence value of .95 for the whole issue. and an in-depth interview created by the researcher himself Statistics used in data analysis Percentage, mean and standard deviation calculations, t-test (t - test) and F-test (F - test) were used when statistically significant differences were found. Scheffé's double difference test was performed. The results of the research found that

1. Conditions of teaching and learning that promote analytical mathematical thinking processes and science Schools participating in academic competitions At the international level, the 16th Examination Center, overall, is at a high level.

2. Comparison of teaching and learning conditions that promote analytical mathematical thinking processes and science Schools participating in international academic competition, Examination Center 16, classified by position, overall, no difference.

3. Comparison of teaching and learning conditions that promote analytical mathematical thinking processes and science Schools participating in international academic competition, Examination Center 16, classified by overall work experience, differed statistically at the .01 level.

4. Comparison of teaching and learning conditions that promote analytical mathematical thinking processes and science Schools participating in international academic competition, Examination Center 16 classified by school size, overall no difference.

5. A learning management approach that promotes analytical mathematical thinking processes. and science Schools participating in the International Academic Competition, the 16th Examination Center in Administration school management Educational institutions provide a budget. Should be encouraged and supported by the deputy director of the school. Head of Management class leader Group Leader Participate in management, working as a team in teaching and learning management A curriculum for educational institutions for excellence has been created that emphasizes special classroom courses. Teachers are constantly being developed on an ongoing basis. have a promotion Encourage students to take special classes with knowledgeable teachers or tutors. internal supervision Internal supervision is provided 1-2 times per semester after school. have internal supervision At least once per semester by the school administrator Educational institutions have built a strong internal supervision team. Promotion Educational institutions have budgets to support international academic competitions.

Keywords : teaching management, analytical thinking process

บทนำ

คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เป็นวิชาที่ช่วยพัฒนากระบวนการ ความคิดของคนให้รู้จักคิด เป็นคิดอย่างมีเหตุผล มีระบบขั้นตอน และยังช่วยสร้างเสริมคุณลักษณะที่สำคัญ มีความจำเป็นในการ ดำรงชีวิต เช่น ความเป็น ผู้มีเหตุผล มีลักษณะนิสัยละเอียด สุขุม รอบคอบ ช่างสังเกต มีไหวพริบ ปฏิภาณที่ดี อีกทั้งเป็นพื้นฐานในการศึกษาสาขาอื่นต่อไป วิชาคณิตศาสตร์ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่



จำเป็นที่สุดสำหรับทุกคนในโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจอย่างฉลาดที่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างความสมเหตุสมผลกับความไม่สมเหตุสมผลได้ สามารถอธิบายปัญหาต่าง ๆ และประเมินผลได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนหาได้จากวิชาคณิตศาสตร์ทั้งสิ้น (ชมนาด เชื้อสุวรรณทวี, 2542) ปัจจุบันการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของไทยพบว่ายังมีปัญหาหลายประการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีกำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษากับหน่วยงานทางการศึกษาประเทศต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งถือว่า เป็นกระบวนการส่งเสริมความร่วมมือทางปัญญา ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศในการพัฒนาจิตสำนึกความเป็นชาติ ยอมรับ ในความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของพลเมืองไทย ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนและสังคมโลก และหนึ่งในโครงการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน คือ โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สู่สากล ที่ใช้กระบวนการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ เป็นสื่อกลางสร้างโอกาสให้นักเรียนไทยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ เทคโนโลยี วัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่อง ผลการดำเนินการ พบว่ามีเด็กไทยจำนวนหนึ่งที่มีความสามารถพิเศษทางด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่มาจากโรงเรียนต่าง ๆ ทั่วประเทศ ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมในโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สู่สากลและมีโอกาสเข้าแข่งขันคณิตศาสตร์ในเวทีระดับโลก หรือระดับนานาชาติ ผลการแข่งขันพบว่า เด็กไทยมีความสามารถทางคณิตศาสตร์เทียบเท่ากับเด็กในระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์สอบที่ 16 ที่เข้าร่วมแข่งขัน ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 177 คน และครูผู้รับผิดชอบการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 177 คน รวมทั้งหมด 354 คน



2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์สอบที่ 16 ที่เข้าร่วมแข่งขัน ประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 93 คน และครูผู้รับผิดชอบการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 93 คนรวมทั้งหมด 186 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนที่เป็นชั้นและผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 2 คน ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน รวม 5 คน จำนวน 3 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16

2. ทำให้ทราบปัญหาการดำเนินการจัดการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16

3. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน

4. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา นำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติให้เหมาะสม และก่อให้เกิดผลที่ดีต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมต่อไป

5. เป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสัมมนาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16

การดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16



1.2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เรื่อง สภาพปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือที่มีอิทธิพล แนวทาง และ ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ตามกรอบเนื้อหาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อ ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ภาษา และความถูกต้อง (IOC) นำมาวิเคราะห์โดยใช้ หลักเกณฑ์ IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของ ผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 50 ชุด นำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบการแข่งขันทางวิชาการระดับ นานาชาติ ของโรงเรียนประถมศึกษาในศูนย์สอบที่ 16 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 โรงเรียน ส่ง แบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม Google form

3.2 ออกสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 2 คน ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน รวม 5 คน จำนวน 3 โรงเรียน โดยใช้แบบ สัมภาษณ์เชิงลึก

4. การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า F (F-test)

สรุปผลการวิจัย

สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ ระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียน การสอน และด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน



2.1 สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16

ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษาจัดหางบประมาณสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ สถานศึกษามีเครือข่ายผู้ปกครอง มีส่วนช่วยสนับสนุนงบประมาณในการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหาร หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทำงานเป็นทีมในรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่เน้นหลักสูตรห้องเรียนพิเศษ เช่น ห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ AP หรือ Advanced Placement Program สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ห้องเรียนพิเศษ MSEP หรือ Mathematic and Science Enrichment Program หรือ ห้องเรียนพิเศษคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และห้องเรียน EP หรือ English Program ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เป็นต้น มีการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนพิเศษกับครูหรือ อติวเตอร์ที่มีความรู้ความสามารถ คุณครูแต่ละสายชั้นจะทำการคัดเลือกนักเรียนเข้าสอบ และมีการจัดทำแบบทดสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ กระบวนการหาคุณภาพของแบบทดสอบ ก่อนนำมาติวสอบนักเรียนเพื่อเตรียมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ในขณะเดียวกัน ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วน



ร่วมในการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อ อุปกรณ์การเรียน และงบประมาณในการจ้างครูสอนพิเศษ

ด้านการนิเทศภายใน มีการนิเทศภายใน ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง หลังเลิกเรียน โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนิเทศภายใน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สถานศึกษามีการสร้างทีมนิเทศภายในที่เข้มแข็ง ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในและการวิจัยพัฒนา สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

ด้านการส่งเสริมสนับสนุน สถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการ ระดับนานาชาติ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในโรงเรียนต้องเป็นต้นแบบของการส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคม/เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการ ระดับนานาชาติ ทั้งในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ จริงใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ ระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ นั้นจะต้องมีเด็กนักเรียนที่มีความสนใจ ตั้งใจ และมีความสามารถในด้านนี้เป็นซึ่งความสามารถที่ต้องได้รับการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกคนไม่ว่าจะเป็นที่โรงเรียนที่บ้านที่เป็นตัวแปรที่สำคัญของอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญข้าว ชุ่มเกษรกุลกิจ (2561 : 80) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน เขต 1 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ประชากรคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำนวน 83 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ



โรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ หรือครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวม 249 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้คือแบบสอบถามแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนฯ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากสูตร Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนสภาพปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและสภาพปัจจุบันที่มีสภาพการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดคือด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และด้านที่มีสภาพพึงประสงค์ต่ำที่สุดคือ ด้านการนิเทศการศึกษา เมื่อคิดลำดับความต้องการจำเป็นในภาพรวมอยู่ที่ 0.183 ($PNI_{Modified} = 0.183$) จะสามารถเรียงลำดับจากความต้องการในการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน กำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการฯ ได้ 39 แนวทาง ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 6 แนวทาง การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6 แนวทาง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6 แนวทาง การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 6 แนวทาง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5 แนวทาง การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6 แนวทาง และการนิเทศการศึกษา 4 แนวทาง

2. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารจัดการก็จะมองในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนของครูก็จะมองในมุมมองในฐานะตัวเองเป็นครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทยา ไชยมัชฌิม (2557 : 118) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผลการคิดวิเคราะห์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) ศึกษาสมรรถนะครูวิทยาศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผลการคิดวิเคราะห์ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาศาสตร์



ด้านการวัดและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ และ 4) เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ ที่มีประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอนต่างกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ ครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 220 คนซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่ แบบทดสอบวัดสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ ข้อคำถามมีลักษณะชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) แบบสอบถามวัดสมรรถนะด้านทักษะปฏิบัติเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) และแบบสอบถามวัดสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบตอบสนองเดี่ยว (Single-response format) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้ ดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท ได้แก่ แบบทดสอบ และ แบบสอบถามประกอบด้วยส่วนที่ใช้วัดสมรรถนะการวัดและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะด้านทักษะปฏิบัติ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยแบบทดสอบวัดสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (B-Index) ตั้งแต่ 0.21-0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 แบบสอบถามวัดสมรรถนะด้านทักษะปฏิบัติ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (X_{Yr}) ตั้งแต่ 0.55 - 0.73 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.959 และแบบสอบถามวัดสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (X_{Yr}) ตั้งแต่ 0.34 - 0.61 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.909 ตามลำดับ 2. สมรรถนะครูวิทยาศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในระดับ ปานกลาง มีพฤติกรรมหรือมีทักษะปฏิบัติในระดับ มากที่สุด และมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ในระดับ มาก 3. ครูมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ มากกว่าด้านทักษะปฏิบัติ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4. ประสบการณ์ในการสอนและระดับชั้นที่สอน ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน

3. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์นั้นจะต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการ



จัดการเรียนการสอนที่มีความชำนาญและมีประสบการณ์ที่มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุกิตต์ สิทธิยานนท์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษา ประชากร คือ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 13 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครู และคณะกรรมการสถานักเรียน รวม 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน รองลงมาได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ศูนย์สอบที่ 16 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณและใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดเล็กนั้นยังมีความจำเป็นในด้านดังกล่าวอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุศรินทร์ ใจวังโลก (2561) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 310 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยมีค่าความตรงของข้อคำถาม



อยู่ระหว่าง 0.6 1.0 และมีค่าความเที่ยง 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority Needs Index ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เรียงลำดับจากมากที่สุดดังนี้ 1) ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.386$) 2) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.364$) 3) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.345$) 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.305$) และ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.301$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาควรมีงบประมาณสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
2. สถานศึกษาควรมีโครงการพิเศษ เพื่อสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
3. ควรสนับสนุนให้มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการร่วมพัฒนาการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
4. สถานศึกษาควรมีการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
5. ควรให้ผู้ปกครองนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
6. สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เข้าสอบแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
7. สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณต่อโรงเรียนที่เข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
2. ควรศึกษาการประเมินผล และติดตามการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ
4. ควรมีรูปแบบการบริหารจัดการการแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติที่ประสบความสำเร็จ



เอกสารอ้างอิง

- ขวัญข้าว ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุกิตติ์ สิทธิยานนท์. (2560). การพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมนาด เชื้อสุวรรณทวี. (2542). การสอนคณิตศาสตร์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรการสอนมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทิยา ไชยมัชฌิม และคณะ. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูวิทยาศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผลการคิดวิเคราะห์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดผลการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุศรินทร์ ใจวังโลก และคณะ. (2561). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.





การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนด้านการออกแบบ
สถาปัตยกรรม โดยใช้โครงการเป็นฐาน
The Developing Potential for Teaching Management in Architecture
Design by Project - Based Learning

ศศิธร คล้ายชม^{1*} อารี เลาะเหม้ง² ณฐพงศ์ พ่วงภิญโญ³ สุลาวัลย์ ทันใจชน⁴ กมลธร แป้นกล้า⁵
Sasithorn Klaichom¹ Aree Loomeng² Nataphong Phuangpinyno³ Sulawan Tanjaichon⁴ Kamolthorn Panklum⁵

¹⁻⁵อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

¹⁻⁵Lecturer of Faculty of Engineering and Architecture, Rajamangala university of technology tawan-ok

*Corresponding author e-mail: sasithorn_kl@rmutto.ac.th

(Received: 12 August 2021, Revised: 24 January 2023, Accepted: 25 January 2023)

บทคัดย่อ

การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาทางด้านการออกแบบสถาปัตยกรรมให้มีคุณภาพและมีความพร้อมต่อการปฏิบัติวิชาชีพได้ จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝน ที่ได้จากระบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โครงการเป็นฐานในการเรียนรู้ (Project - based Learning) เพื่อให้เหมาะสมกับการทำความเข้าใจและการบูรณาการองค์ความรู้รวมทั้งมีโอกาสในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อค้นหาประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานของการเรียนการสอนในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักศึกษาที่ใช้โครงการเป็นฐาน ในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 3) เพื่อค้นหาความพึงพอใจของนักศึกษาที่ทำการเรียนในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม โดยใช้โครงการเป็นฐาน ศึกษาความรู้ด้านการออกแบบสถาปัตยกรรม ในหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต งานวิจัยนี้มีกลุ่มประชากรเป้าหมายเป็นนักศึกษาในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม โดยมีการเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย(X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) รวมทั้งการวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test Depandent) และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบในรายวิชาจากการศึกษาพบว่า การเรียนการสอนที่มีการเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐานช่วยให้นักศึกษามีศักยภาพในการเรียนรู้และสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง และสามารถแก้ปัญหาโครงการได้ในระดับดี นอกจากนี้ยังมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น เมื่อเทียบผลการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนสำหรับระดับความพึงพอใจของผู้เรียนอยู่ในระดับดีโดยเฉพาะทางด้านเนื้อหาและองค์ความรู้ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์

คำสำคัญ : การจัดการเรียนการสอน; การเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน; การออกแบบสถาปัตยกรรม



ABSTRACT

The developing potential of teaching management in architecture design to be increase quality and ready for professional practice. Learning in architecture needs to be trained from the appropriate learning management system and teaching and learning management by using project-based learning. The objectives of this study were 1) to find the effectiveness of project-based learning for instruction in architectural design course; 2) to compare the learning achievement before and after project-based students in the course of architectural design 3) to find the satisfaction of students studying in the course of architectural design using the project as a base. This study collected data on the Bachelor of Architecture program. The data was analyzed in comparative and content analysis in the target group from the study. It found that teaching and learning that has increased the efficiency of project-based learning can helps students to have the potential to learn and to be able to study on their own. Project-based learning can solve project problems at a level good. There is also better achievement when comparing grades before and after the course. The satisfaction level of the learners was good, especially in terms of content, objective, and knowledge of architecture design.

Keywords: teaching management; project base-learning; architecture design

บทนำ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนามนุษย์ ให้มีความตื่นตัวและมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งเครือข่ายเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าผู้เรียนควรได้เรียนรู้วิชาแกนและแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคสมัยได้ (กัญจน์ธิดา อิมสมบัติ, 2562) สำหรับการเรียนรู้ด้านสถาปัตยกรรมเป็นยุคของการแข่งขันด้านเทคโนโลยีและทักษะการปฏิบัติ ที่ตลาดแรงงานมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้จริง โดยปัญหาของตลาดแรงงานในปัจจุบัน คือ ผู้ที่จบจากสถาบันการศึกษาไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ทันที จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาการฝึกงานเพื่อเข้าในระบบการปฏิบัติงานทางด้านสถาปัตยกรรม โดยใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี ทำให้องค์กรไม่สามารถใช้ศักยภาพของแรงงานที่เข้าสู่ตลาดได้อย่างเต็มที่ จากปัญหาดังกล่าวทำให้สถาบันการศึกษาหลายแห่ง มุ่งเน้นการจัดการการเรียนรู้ด้านการปฏิบัติงานจริงด้วยการจำลองสถานการณ์ หรือการกำหนดให้ผู้เรียนได้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเสริมประสบการณ์ อย่างไรก็ตามผู้เรียนส่วนใหญ่ที่เข้าสู่สถานประกอบการยังไม่ได้รับการฝึกฝนทักษะด้านการแก้ปัญหาที่ได้รับการเสริมสร้างจากประสบการณ์และความถนัดของตนเอง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานของการเรียนการสอนในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม นอกจากนี้ยังเป็นการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักศึกษาที่ใช้โครงการเป็นฐาน ในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม และยังเป็นการค้นหาความพึงพอใจของนักศึกษาที่ทำการเรียนในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรมที่มีการใช้โครงการเป็นฐาน



จากความต้องการของตลาดแรงงานดังกล่าว ส่งผลให้สถาบันการศึกษาหลายแห่ง มีแนวทางการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project based learning) ก็เป็นแนวคิดหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้หลักการเรียนรู้ที่เน้นการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์กระบวนการคิดและทักษะในการแก้ปัญหา โดยมีโครงการที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนดแนวทางให้กับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558) มีเค้าโครงของตัวโครงการที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ตามขั้นตอน และช่วยให้การเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพมีศักยภาพ โดยกระบวนการในการใช้การเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐานนั้น มี 5 ขั้นตอนคือ 1) ผู้เรียนกำหนดประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวโครงการที่ได้รับมอบหมาย 2) ผู้เรียนวิเคราะห์กระบวนการในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับโครงการ 3) ผู้เรียนและร่วมกลุ่มช่วยกันแก้ไขปัญหา โดยมีผู้สอนคอยให้คำปรึกษาเพื่อแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน 4) ผู้สอนส่งเสริมเทคนิคและเทคโนโลยีที่ช่วยให้การทำงานและการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนอย่างเหมาะสม 5) ผู้เรียนสามารถขับเคลื่อนกระบวนการและแก้ไขปัญหาของโครงการได้ (Tal, T., 2006).

ดังนั้น การที่จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะความสามารถด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพได้ การเรียนรู้ด้วยการใช้โครงการเป็นฐาน จึงจำเป็นต้องค้นหาวิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านการปฏิบัติวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม และยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีศักยภาพตามความต้องการของผู้ประกอบการ หรือสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบการด้านสถาปัตยกรรมได้ในอนาคต

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาที่เรียนในรายวิชาออกแบบสถาปัตยกรรม โดยมีประชากรทั้งหมด 47 คน ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพหลัก ในหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2564 ที่ศึกษาในชั้นปีที่ 3-5 โดยเลือกกลุ่มรายวิชาออกแบบที่มีความซับซ้อนในการออกแบบ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่เรียน รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 4 จำนวน 14 คน รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 5 จำนวน 10 คน รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 6 จำนวน 14 คน และรายวิชาออกแบบสถาปัตยกรรม 7 จำนวน 9 คน



1.2 แบบแผนการวิจัย

แบบแผนการทดลอง การศึกษานี้ได้ทำการทดลองตามรูปแบบ One - Group Pretest

Posttest Design

กลุ่มตัวอย่าง	E
ก่อนเรียน	O ₁
ทดลอง	X
หลังเรียน	O ₂

สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบแผนการทดลอง

E = กลุ่มตัวอย่าง

O₁ = การทดสอบก่อนเรียน

X = การเรียนด้วยการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานในรายวิชาการออกแบบ

สถาปัตยกรรม

O₂ = การทดสอบหลังเรียน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. โครงการในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม
2. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้สอน ทางด้านการแก้ปัญหาในการออกแบบ

สถาปัตยกรรม

3. แบบทดสอบองค์ความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน สำหรับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้สอนในแต่ละรายวิชาเตรียมข้อมูลด้านการทำโครงการด้านการออกแบบในแต่ละรายวิชา เพื่อใช้ในการเรียนการสอน

2. เตรียมเอกสาร เครื่องมือ และสถานที่ในการเรียนการสอน

3. ออกแบบและชี้แจงการเรียนการสอนในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม

4. ดำเนินการเรียนการสอนและมอบหมายโครงการทางด้านสถาปัตยกรรมให้กับนักศึกษา โดยการเรียนการสอนจะใช้ขั้นตอนในการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน

5. เก็บข้อมูลก่อนทำการทดลองด้วยแบบทดสอบองค์ความรู้ก่อนเรียน

6. ในระหว่างทดลองทำการทดสอบเก็บคะแนนระหว่างเรียน โดยนักศึกษาจะต้องแสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบสถาปัตยกรรม



7. เก็บข้อมูลหลักการทำงานทดลองด้วยแบบทดสอบหลังเรียน
8. ให้นักศึกษาทำแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ
9. ตรวจสอบผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน
10. ดำเนินการบันทึกข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจที่ได้มา

วิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. คำนวณหาประสิทธิภาพของโครงการการเรียนการสอน ในสูตร E1/E2
2. วิเคราะห์จาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. วิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test Dependent)
4. ค่าความยากง่าย (p) หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ
5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร KR-20 ของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน

2. ผลการศึกษาและวิจารณ์ผล

2.1 ผลของประสิทธิภาพการเรียนรู้

การทดสอบประสิทธิภาพของการเรียนแบบใช้โครงการเป็นฐานในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม สำหรับนักศึกษาในหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิตได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานระหว่างเรียน/หลังเรียน ไว้ที่ร้อยละ 70/70 โดยมีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 1 รายงานสรุปผลการหาประสิทธิภาพของการเรียนแบบโครงการเป็นฐาน ในแต่ละรายวิชา ดังนี้

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	เกณฑ์	E ₁ /E ₂
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 4					
คะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียน	70	54.18	77.40	70	77.40
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	26.00	86.67	70	86.67
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 5					
คะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียน	70	52.32	74.74	70	74.74
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	27.00	90	70	90
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 6					
คะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียน	70	49.87	71.24	70	71.24
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	24.00	80	70	80



รายการ	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย	ร้อยละ	เกณฑ์	E ₁ /E ₂
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 7					
คะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียน	70	50.37	71.95	70	71.95
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	24.50	81.67	70	81.67

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การสอนด้วยการเรียนการสอนแบบโครงการเป็นฐาน การสอนด้วยการเรียนรู้ แบบโครงการเป็นฐาน สำหรับนักศึกษาในหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิตนี้ จำนวน 47 คน มีค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบหลังเรียนเพิ่มขึ้นมากกว่าคะแนนระหว่างเรียน ซึ่งถือว่ายังคงมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70 ตามที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์การสอนด้วยการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน ของรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม โดยการทดสอบก่อนเรียนและให้นักศึกษาได้เรียนรู้การเรียนการสอนด้วยการใช้โครงการเป็นฐาน มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

2.2 การวิเคราะห์การสอน

ผลการวิเคราะห์การสอนด้วยการเรียนรู้ด้วยโครงการเป็นฐาน ในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม สำหรับนักศึกษาในหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต โดยการทดสอบก่อนเรียนและมีการใช้โครงการเป็นฐานในการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนโดยมีผลดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยการสอนโดยใช้โครงการเป็นฐานในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ค่า S.D.	t - test	Sig.(2-tailed)
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 4					
คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน	30	22.75	1.79	1.99	0.04
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	26.00	2.28		
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 5					
คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน	30	22.33	1.25	1.82	0.02
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	27.00	0.28		
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 6					
คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน	30	21.14	1.12	2.95	0.001
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	24.00	1.31		



รายการ	คะแนน เต็ม	คะแนน เฉลี่ย	ค่า S.D.	t - test	Sig.(2- tailed)
รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 7					
คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน	30	21.50	0.50	1.38	0.05
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน	30	24.50	0.50		

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยการสอนโดยใช้โครงการเป็นฐานในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรมแสดงให้เห็นว่า การทดสอบก่อนเรียนรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 4 อยู่ที่ 22.75 ค่า S.D เท่ากับ 1.79 หลังจากที่ได้เรียนแล้ว ได้คะแนนทดสอบหลังเรียน 26.00 ค่า S.D. เท่ากับ 2.28 สำหรับนักศึกษาในรายวิชา รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 5 อยู่ที่ 22.33 ค่า S.D เท่ากับ 1.25 หลังจากที่ได้เรียนแล้ว ได้คะแนนทดสอบหลังเรียน 27.00 ค่า S.D. เท่ากับ 0.28 สำหรับนักศึกษาในรายวิชา รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 6 อยู่ที่ 21.14 ค่า S.D เท่ากับ 1.12 หลังจากที่ได้เรียนแล้ว ได้คะแนนทดสอบหลังเรียน 24.00 ค่า S.D. เท่ากับ 1.31 สำหรับนักศึกษาในรายวิชา รายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม 7 อยู่ที่ 21.50 ค่า S.D เท่ากับ 0.50 หลังจากที่ได้เรียนแล้ว ได้คะแนนทดสอบหลังเรียน 24.50 ค่า S.D. เท่ากับ 0.50

2.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ

ผลของการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรมโดยรวมหลังจากได้เรียนรู้ด้วยการใช้โครงการเป็นฐานในรายวิชานี้พบว่าสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม

1.ด้านเนื้อหาการเรียนการสอน				
หัวข้อการประเมิน		$\bar{X}$	S.D.	ผล
1.1	เนื้อหาการสอนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.70	0.45	มากที่สุด
1.2	การลำดับเนื้อหาการเรียนการสอนที่เหมาะสม	4.47	0.62	มาก
1.3	การเข้าถึงเนื้อหาได้รวดเร็ว	4.73	0.45	มากที่สุด
1.4	ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้งานได้	4.33	0.66	มาก
1.5	ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย	4.00	0.62	มาก
1.6	ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของความรู้ที่ได้	4.40	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.44		มาก
2. ด้านการทดสอบและการประเมิน				
หัวข้อการประเมิน		$\bar{X}$	S.D.	ผล



2.1	การเรียนการสอนมีแบบทดสอบหลังเรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้ทดสอบความเข้าใจเนื้อหาการเรียน	4.33	0.61	มาก
2.2	โจทย์ที่กำหนดให้ในชั้นเรียนมีความชัดเจน	4.40	0.62	มาก
2.3	แบบทดสอบมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหาการเรียน	4.20	0.70	มาก
2.4	ความยาก-ง่ายของแบบทดสอบมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	4.30	0.70	มาก
2.5	สรุปผลคะแนนหลังการเรียนมีความชัดเจน	4.63	0.49	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.37		มาก

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจของนักศึกษาในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านการเรียนการสอนอยู่ที่ 4.44 และความพึงพอใจด้านการทดสอบและประเมินที่ 4.37 ในแต่ละหัวข้อการประเมินมีระดับความพึงพอใจมาก ถึงมากที่สุด

บทสรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนด้านการออกแบบสถาปัตยกรรม โดยใช้โครงการเป็นฐาน ในรายวิชาการออกแบบสถาปัตยกรรม ที่มีการศึกษาในกลุ่มของนักศึกษาหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษามีผลดังนี้

1. การเรียนการสอนด้วยการใช้โครงการเป็นฐานประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความสำคัญ โดยการฝึกการค้นคว้าที่ตรงเป้าหมายต่อการแก้ไขปัญหาในโครงการ ที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ เนื่องจากการฝึกการค้นคว้ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการออกแบบซึ่งเป็นทักษะการปฏิบัติวิชาชีพทางด้านสถาปัตยกรรม เนื่องจากผู้เรียนจำเป็นต้องมีความพร้อมด้านทักษะการค้นคว้าที่เหมาะสม และสามารถหาข้อมูลที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในโครงการออกแบบได้อย่างมีระบบและขั้นตอน จากความสำคัญนี้ผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนด้านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้านการออกแบบสถาปัตยกรรม จากการพัฒนาประสิทธิภาพของการสอนด้วยการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน พบว่านักศึกษาที่ได้รับการถ่ายทอดข้อมูลในรูปแบบการใช้โครงการเป็นฐาน มีระดับคะแนนที่สูงขึ้นหลังจากที่มีการทดสอบหลังการเรียน โดยอัตราการเพิ่มของคะแนนหลังเรียนมีปัจจัยของความยากและความง่ายของโครงการที่ได้รับมอบหมาย โดยกระบวนการให้ความรู้ด้านการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ที่มีความซับซ้อน ด้วยการฝึกตั้งคำถาม รวมทั้งการสร้างกระบวนการในปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Markham, 2003).

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน พบว่ากระบวนการในการแก้ไขปัญหาโครงการของนักศึกษามีความชัดเจนและมีกระบวนการในการตอบปัญหาได้ดีขึ้น จากข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้น การวิเคราะห์ค่า t-test มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง



สอดคล้องอย่างมีนัย ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพัฒนาศักยภาพของการเรียนการสอนของนักศึกษา ในรายวิชาทั้งหมดมีความเกี่ยวข้อง กับกระบวนการศึกษาโดยการใช้โครงการเป็นฐาน

3. จากการค้นหาความพึงพอใจของนักศึกษาทำการเรียนในรายวิชาการออกแบบ สถาปัตยกรรม โดยใช้โครงการเป็นฐาน ศึกษาความรู้ด้านการออกแบบสถาปัตยกรรม ในหลักสูตร สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต มีการเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และมีการวิเคราะห์ข้อมูลใน รูปแบบการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า ด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับ 4.44 คะแนน และด้านการ ทดสอบและการประเมิน มีระดับคะแนนอยู่ที่ 4.37 ซึ่งเป็นระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระหว่างการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการให้ความสำคัญด้านวิธีการสืบค้น และเทคนิคใหม่ในการออกแบบ ทำให้นักศึกษาปฏิบัติการด้านการนำเสนอผลงานได้อย่างสนุกสนานระหว่างเรียน แต่อย่างไรก็ตาม คะแนนในการทำผลงานส่วนเพิ่มขึ้นจากผลคะแนนก่อนเรียนไม่มาก เนื่องจากความซับซ้อนของการ ปฏิบัติงานระหว่างเรียน ซึ่งนักศึกษายังไม่ได้วางแผนการแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อผลิตผล งานการออกแบบในช่วงท้ายของการทำงาน ทำให้ผลงานที่ได้ยังไม่มีประสิทธิภาพที่สูงมากนัก ข้อค้นพบ สำคัญในการศึกษาครั้งนี้คือผู้เรียนได้เรียนรู้การปฏิบัติงาน การค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาและ อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ส่งผลให้ผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้เรียน และคิดค้นแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ได้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการศึกษานี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การปฏิบัติงานระหว่างการเรียนรู้ในปีการศึกษานี้จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนแบบ ทางไกล ทำให้มีระยะเวลาในการให้คำปรึกษา ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนมีช่วงเวลาน้อยและมีความ ล่าช้า ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถแก้ปัญหาระหว่างการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการกำหนดระยะเวลา ในการให้คำปรึกษาและการพบปะกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน อาจจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเป็น ช่วงเวลาสั้น ๆ แต่มีความถี่ในการให้คำปรึกษา เนื่องจากกระหว่างการปฏิบัติหรือการค้นคว้านอกเวลา ของผู้เรียนที่เรียนแบบทางไกลสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

5.2 การเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาอื่นที่นอกเหนือจาก วิชาหมวดวิชาชีพได้ โดยสามารถนำไปใช้กับกลุ่มรายวิชานับสนุนในหลักสูตร เนื่องจากเป็นวิชาที่มี ความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติวิชาชีพที่จำเป็นต้องทำเดินทางด้านการปฏิบัติวิชาชีพ ซึ่งการกระบวนการ ทำงานของการปฏิบัติวิชาชีพนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการในการแก้ปัญหาและมีการเรียนรู้ใน ลักษณะดังกล่าว



เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ณิชา อิ่มสมบัติ และ อภิชาติ เสนะนันท์. (2562). การพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 64-76.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2554). *80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตปอเรชั่น.
- สาโรช ไศภักย์. (2546). *นวัตกรรมการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). *แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน*. นครปฐม: สันทวิกิจ พรินต์ติ้ง.
- อนงค์วรรณ คุณดิลกชุตีวัต. (2553). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนผ่านเว็บรายวิชา Word Processing สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการเรียนรู้แบบโครงงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Markham, T., Larmer, J., & Ravitz, J. (2003). *Project based learning handbook: A guide to standards-focused project based learning*. Novato, CA: Buck Institute for Education.
- Barrows HS. (2000). *Problem-Based Learning Applied to Medical Education*. Southern Illinois University School of Medicine: Springfield.
- Duch BJ, Groh SE, Allen DE. (2001). *The Power of Problem-Based Learning*. Stylus Publishing. LLC: Virginia.
- Schwartz P, Mennin S, Webb G. *Problem-Based Learning Case Studies Experience and Practice*. (2001). Kogan Page Ltd, London.
- Tal, T., Krajcik, J., & Blumenfeld, P. (2006). Urban schools' teachers enacting project-based science. *Journal of Research in Science Teaching*, 43(7), 722-745.



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารการศึกษา

The satisfaction of Teachers toward Educational Administration

แพรวพรรณ ทาสมบูรณ์ | Praewphan Thasomboon

โรงเรียนบ้านป่าแขมหนองเรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

Ban Pa Khaem Nong Ruea School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5

Corresponding author e-mail: Preawpanta@hotmail.com

(Received: 11 February 2021, Revised: 4 January 2023, Accepted: 4 January 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถที่จะปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งการจัดการศึกษาในทุกๆระดับนั้นจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูบุคลากรเป็นสำคัญ โดยความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึก ทศนคติ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกซึ่งความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ในบทความนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความหมายของความพึงพอใจ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การวัดความพึงพอใจ แนวคิดของการบริหารการศึกษาและความสำคัญของการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน เพราะเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีความพึงพอใจภารกิจงานต่างๆก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความรู้ เพื่อพัฒนาสังคมและประเทศต่อไป

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, การบริหาร, การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

Education is an important process that helps people have the knowledge and ability to adjust to a happy society. How successful is the education at all level? It depends mainly on the administrators and teachers. Where satisfaction is the feelings and attitudes of a person toward a particular thing, satisfaction that arises when something is desired or achieved. It is a positive feeling or attitude in which satisfaction makes a person feel enthusiastic and encouraged. In this article, presenting the theoretical concepts of operational satisfaction, the definition of satisfaction, elements that cause satisfaction, satisfaction measurement and concepts of educational. administration and the importance of educational administration.



In this regard, job satisfaction is crucial for executives at all levels can create and develop in the department because it is the heart of work efficiency. Educational management by teachers and educational personnel participation, all activities and tasks will be achieved according to the goals of educational which makes the learners to be good and intelligent for further development of society and country.

Keywords: Satisfaction, Job satisfaction, Administration, Educational administration

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถที่จะปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคม ให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ น่าอาศัยซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม องค์ประกอบสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาย่อมมีบทบาทสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูได้ปฏิบัติงาน (อรุณ รักธรรม 2527) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน เพราะเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีความพึงพอใจ ภารกิจงานต่างๆก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความรู้

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนตระหนักในความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาและความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักในสถานศึกษา มีความเสียสละและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บทความนี้จึงได้นำเสนอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ดังจะกล่าวต่อไปนี้



แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

Gillmor (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงผลของทัศนคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจนั้นได้แก่รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Harris (2001) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ

Glover (2002) ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึก เมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น การมีคุณภาพดีมีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้องมีคนยกย่องต่างๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

คเชนพงษ์ สุมาลัยโรจน์ (2550) ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองความพึงพอใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความเข้าใจอันดีต่อกัน ความสามัคคีในหมู่คณะและปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

วาสนา เลื่อมเงิน (2550) ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึก ความชอบ ความพอใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงผลงานของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาหรือการให้บริการผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ผู้ปกครอง หรือผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วยเพราะความเจริญก้าวหน้าของงานบริการ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรกที่เป็นตัวบ่งชี้ก็คือจำนวนผู้ปกครอง หรือจำนวนนักเรียน ผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาใช้บริการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

สุธาสนี ประสานวงศ์ (2550) ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกทัศนคติและเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองทางด้านจิตใจ

พหล ดีมาก (2550) ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมและความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำ งานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน



และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กุสุมา ลมเชย (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึก ทัศนคติ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ โดยมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้มากมายดังนี้

Gillmor (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะการงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือหากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญ สำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีค่าความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่าคนมีอายุมักมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
6. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน



8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ อาศัย วันหยุด เป็นต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจนั้นผู้บริหารสามารถที่จะสร้างใหม่ขึ้นได้ในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบและวิธีสร้างตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมาซึ่งท้ายที่สุดก็จะสามารถประเมินได้ว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวกหรือไม่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้า

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความพอใจ ความชอบใจ เจตคติหรือทัศนคติของบุคคลที่เกิดขึ้นและเมื่อมีความคาดหวังต่อสิ่งใด ถ้าประสบความสำเร็จก็就会有ความภาคภูมิใจ ความพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้หรือสิ่งที่ถนัด โดยมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจทั้งในด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมของงานนั้นๆ

ทฤษฎีความพึงพอใจ

จำเนียร พลหาร (2553) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจหลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ได้แก่ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุดมภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการบรรยากาศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นและความต้องการ ดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัย ด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการ



มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการ ดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับ ความสำคัญระดับที่ทำงานหรือระดับชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มีโอกาสดังกล่าว ความสามารถ

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self -actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลได้แก่ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนเอง ได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองทำ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Manner และ Schneiderman ต้องการศึกษาค้นคว้าว่าคนเรา ต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือความต้องการความสุขจากการทำงาน (จินดา ทรัพย์เมฆ, 2549)

2.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงานองค์ประกอบ นี้เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเราจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับการปรึกษา หรือจากบุคคลใดในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย ยินดี หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายจะต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ



2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company factors and administration) หมายถึงการจัดการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางด้านการวิชาการและเทคโนโลยีได้

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึงผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์วางตนสูง ไม่ให้ความสนิทเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ต่างคนต่างทำ โดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ

2.2.4 สภาพแวดล้อมระหว่างบุคคล (Works conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานไม่เหมาะสมและขาดความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีอาจจะมากหรือน้อยเกินไป

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึงเงินเดือนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับเช่น ค่าจ้าง เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จากองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการคือความต้องการด้านร่างกาย ความรู้สึก ความชอบ ที่เรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และการได้รับการยอมรับยกย่องให้เกียรติจากสังคม การประสบความสำเร็จจากการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทั้ง 2 ประการ จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน

3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom เป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายว่าการจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วยความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes) (มนตรีดวงสิน, 2553)

3.1 ความพอใจ (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีเป้าหมายโดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคนซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

3.2 ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงความเชื่อถือ ความคาดหวังว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีเป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการ



คาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำนั้นๆ ที่มีผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พิเศษอีกอย่างหนึ่งได้

3.3 ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ โดยผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับคือ ระดับที่หนึ่ง (Primary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับหนึ่งกล่าวคือเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

จากทฤษฎีความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่สำคัญต่อความพึงพอใจของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับลำดับขั้นความต้องการ (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow) เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะต้องการสิ่งอื่นๆ ใหม่ๆ ไปเรื่อยๆ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัย 2 ปัจจัย (ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg) อันได้แก่ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นพื้นฐาน โดยความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการกระทำนั้นๆ (ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom) และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

การวัดความพึงพอใจ

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2549) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ เจตคติหรือทัศนคตินั้น เป็นการแสดงออกที่ค่อนข้างซับซ้อน จึงยากที่จะวัดได้โดยตรงและแม่นยำ หากแต่เราสามารถที่จะวัดได้โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ดังนั้น การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขต ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีการแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง โดยเสนอว่าเทคนิคของ Likert เป็นแบบหนึ่งที่สามารถใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางและสามารถวัดทัศนคติได้เกือบทุกเรื่องและให้ค่าเที่ยงตรงสูง

การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบริการนั้น จะวัดในเรื่องใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษาแต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามซึ่งได้รับการทดสอบหา ความเที่ยงตรงแม่นยำและน่าเชื่อถือแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีนี้คือผู้สัมภาษณ์สามารถอธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจมากยิ่งขึ้นได้ และใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือการสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาเป็นอย่างมากและอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมายได้ อีกทั้งยังต้องมีการบันทึกบทสัมภาษณ์เพื่อให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นอีกวิธีหนึ่งที่นิยมใช้มากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบหรือเติมคำ ข้อดีคือได้คำตอบชัดเจน มีความหมายที่แน่นอน มีความสะดวกรวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสีย



คือผู้ตอบแบบสอบถามต้องสามารถอ่านออกเขียนได้และมีความสามารถในการคิดเป็นความพึงพอใจ เป็นสถานะที่ต่อเนื่องไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นได้รับการตอบสนองหรือประสบผลสำเร็จ บุคคลนั้นจะมีความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจและมีความสุข โดยการวัดความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่ยากในการวัดได้อย่างเที่ยงตรง หากแต่สามารถวัดได้ด้วยความคิดเห็นแทนโดยใช้ได้ 2 วิธีที่นิยมมากที่สุดคือ การสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

แนวคิดของการบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร การบริหารนิยมใช้คำว่า Administration และ Management ซึ่งแตกต่างกันในขอบข่ายที่นำไปใช้ โดย Administration เป็นความหมายของการบริหารในงานนโยบายและการบริหารงานราชการ และ Management เป็นความหมายของการบริหารในงานระดับปฏิบัติการหรือทางการบริหารธุรกิจ ในอีกทางหนึ่ง Administration นิยมใช้ ซึ่งการบริหารมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2544) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการ วางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกองค์กรและการใช้ ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการ บริหารภาครัฐ โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติการประยุกต์ศาสตร์ต่างๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร



จากความหมายของการบริหารข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2. ความหมายการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) อาชีพหนึ่ง เพราะการบริหารการศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูงอื่น กล่าวคือ มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น มีความอิสระในการบริหารใช้วิธีแห่งปัญญา ศึกษาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง มีการศึกษามากพอคือระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีองค์กรวิชาชีพ ควบคุม ดูแล และตรวจสอบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการเลือกสรรและกลั่นกรองคุณสมบัติและเกณฑ์มาตรฐานอื่นเป็นอย่างดีผู้ที่เข้าสู่อาชีพการบริหารการศึกษาจึงเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพอย่างแท้จริง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

สุรวิทย์ ธาดา (2551) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการตามกระบวนการทางการศึกษาตามกรอบการบริหารจัดการใน 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการร่วมมือร่วมใจขององค์คณะบุคคลในสถานศึกษา ใช้ระบบการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการนั้นๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปคือ การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมดำเนินการภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ซึ่งการดำเนินการนั้นๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัย



ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีนักการศึกษาและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544) ได้เสนอแนวคิด การบริหารเป็นวิชาชีพ เพราะนักวิชาชีพต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการทั่วไป วิชาการบริหาร และโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีอยู่ชี้ให้เห็นว่าต้องมีหลักการบริหารที่ไว้วางใจได้ โดยประสบความสำเร็จในมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

พันทิพา มาลา (2546) ได้เสนอแนวคิดการบริหาร ไว้ดังนี้

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วย ให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Technology) ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

5. การบริหารชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคม

6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง

7. การบริหารเป็นลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เองที่เป็นเครื่องมือแสดงให้ทราบถึง ความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กันไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาด ฉะนั้นการศึกษา วิชาบริหารจึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา มีความสำคัญเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการหรือเป้าหมายของสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปโดยความสำเร็จของการบริหารขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองรวมถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา ลมเชย. (2550). แนวทางการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารข่าวครูศรีสะเกษ*, 40(2), 24-25.
- คเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในอำเภอม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จินดา ทรัพย์เมฆ. (2549). ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จำเนียร พลหาร. (2553). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ช่างฟาง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ไฉ่ด้อยบริหาร*. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรุป ดีไซน์, 2551.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2549). *สถิติวิจัย 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- พหล ดีมาก. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พันทิพา มالا. (2546). *การศึกษาแนวทางการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักศิลปวัฒนธรรม สถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) พระนครศรีอยุธยา บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มนตรี ดวงสิน. (2553). *การความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วาสนา เลื่อมเงิน. (2550). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษاب้านแพ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). *การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. (2543). *เอกสารการบรรยายกระบวนการวิชา EA 733 การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- สุธาสินี ประสานวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งเด็กเข้าเรียน ระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. ในเอกสาร ประกอบการสอนวิชา 0501-701. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สุวิทย์ ธาดา. (2551). *การใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Harris, B. W. (2001). *Personal administration in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Glover, J. A. (2002). *Cognitive psychology for teachers*. New York: McMillan.
- Gillmor, C. M. (1997). The Graduate efficiency index: validity and use accountability and research measure. *Research in higher education*, 29(18), 600-3.



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

Motivation for work in educational institutions

ศรัณย์ ประสาร | Saran Prasarn

โรงเรียนบ้านสวนกล้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Ban Suan Kluai School, Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

*Corresponding author e-mail: pure1995tth@gmail.com

(Received: 9 February 2021, Revised: 4 January 2023, Accepted: 4 January 2023)

บทคัดย่อ

การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ต้องการสิ่งตอบแทนจากการทำงาน การทำงานจะทำให้มนุษย์มีรายได้ มีชื่อเสียง มีสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อการดำรงชีวิต มนุษย์จะเลือกงานที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน หากการทำงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีเรียบร้อยและมีคุณภาพแต่หากงานที่ขาดแรงจูงใจจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลงขาดคุณภาพและความเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 1.ปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2) นโยบายบริษัทและการบริหาร 3) ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน 5) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 6) สถานภาพในการทำงาน 7) ความมั่นคงในงาน 2. ปัจจัยจูงใจ คือทปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุขมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับหรือการได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน 3) เนื้องานที่ทำมีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 6) ความเจริญ ความก้าวหน้าในการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The Work is of the essence of man. Humans need compensation for their work. The work will make human beings famous and have things that meet their own needs. Work is important and affects life. Human beings choose jobs that are in line with their own needs. Motivation is essential to work. If working with an operational incentive will enable them to perform well. Neatness and quality, but if the job lacks motivation



will reduce the ability to perform work. Lack of quality and neat This is in line with Herzberg's theory of motivation. Factors affecting job satisfaction are: 1. Support factors are lacking factors, employees are likely to develop job dissatisfaction, consisted of 1) Compensation and benefits 2) Company policy and administration 3) Interpersonal relationships 4) Work physical environment, working conditions 5) Supervisor supervision 6) Work status 7) Security 2. Motivation factor is the motivation factor for people to work happily, creativity and efficiency, consisted of 1) success in work 2) recognition or recognized in the work. 3) Work that is interesting 4) responsibility in the work 5) being promoted 6) career advancement.

Keywords: Motivation, Performance

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กร หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ บุคลากรคือส่วนสำคัญที่จะเป็นฟันเฟืองในการเดินทางไปสู่จุดหมาย สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ในส่วนของแรงจูงใจ ประเสริฐ อุไร (2559) แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการ กระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงาน ทำงานให้ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการ ตอบสนองต่อสิ่ง กระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการ พื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโตปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารของ องค์กร ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาความ มั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใต้สำนึกของทุก คน พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) หมายถึงสิ่งที่ทำให้ บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมี อิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรง กระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้แก่งานของเขา มากขึ้นด้วย ซึ่งแรงจูงใจจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

แรงจูงใจ

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือ แรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้



พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจ ทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

นิตยา พรหมจันทร์ (2562) “การจงใจ” ตามราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2554 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” ซึ่งการจงใจนี้ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือ หน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานนับว่ามีความสำคัญทางด้านการบริหารงานเป็นอย่างยิ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด) (2561) แรงจูงใจนั้นจึงเป็นพลังผลักดันภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้ บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองต่อ ความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่ทำให้ บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

วรลักษณ์ จันดี (2559) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรม โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) แรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึงสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้ กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการ ได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำอากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึก ที่ดี การให้การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและ ความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่ผลักดันในการปฏิบัติของคนหรือสัตว์ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันที่อยากให้อำนาจปฏิบัติ แต่หากขาดแรงจูงใจจะทำให้ความอยากปฏิบัติจะลดน้อยลง



ความสำคัญของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 อ้างอิงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, 2554) โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ตามความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าในข้อ 2) และ 3) นั้นผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ตามข้อ 1) ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ คือแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง ซึ่งเป็นพลังภายใน (inner-self power) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน รวมพลังในขั้นตอนนี้ได้จะทำให้เราก้าวไปสู่พลังแบบเลเซอร์ (laser power) ถือการรวมแสงจนเป็นพลังความร้อนสูงสุดเป็นการนำเอาจุดเด่นมารวมกันเป็นพลังจูงใจ (sympiotic motivation) ความดังกล่าวก้าวขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักการจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลในทางตรงกันข้ามกัน การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากแต่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจ ในการพิจารณาความสำคัญของการจูงใจอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ 1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมงานด้วย และรักษาคนดีให้อยู่ในองค์กรนานๆ 2) ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ 3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับงานเต็มที่องค์กรก็ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงานความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร



5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กร
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูง

ในส่วนของ วรินธร แก้วคล้าย (2549 อ้างใน สุกัญญา จันทรมณี, 2557) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจคือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงานเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้นผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวเองพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงานดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ความสำคัญของแรงจูงใจ หากขาดแรงจูงใจจะทำให้การปฏิบัติงาน ความอยากที่จะทำงานลดน้อยลง แต่หากมีแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการอยากทำงานและจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (ประเสริฐ อุไร 2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ 1. ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2) นโยบายบริษัทและการบริหาร 3) ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน 5) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 6) สถานภาพในการทำงาน 7) ความมั่นคงในงาน 2. ปัจจัยจูงใจคือทปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุขมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับหรือการได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน 3) เนื้องานที่มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 6) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและทฤษฎีของ ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's AAP needs theory) (กุสุมา จ้อยช้างเนียม 2547 อ้างถึงใน พชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ได้นำเสนอทฤษฎี AAP ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs)



มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จจึง กำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน) 2.ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการ รู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน 3.ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่เป็นพวกเป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมีและมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์ จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้องค์การควรมอง ในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของพนักงาน ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน Gilmer (1971) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้ 1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน 4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน 5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม โดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน 7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน 9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน (วีรศักดิ์ จักรสาร 2552 อ้างอิงใน ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ 2562) นิยาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล มีความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551 อ้างอิงใน ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557) ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง



กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เข้าขามเย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. การมุ่งมั่นช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่ายๆ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การมุ่งมั่นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้บุคคลการเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นหาค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีขึ้น หรือประสบความสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงมุ่งมั่นในการทำงานสูง เมื่อดีขึ้นเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้เกิดแนวทางการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างจากแนวทางเดิม

4. การมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงมุ่งมั่นในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่ลักษณะดังกล่าวนี้มักจะไม่ค่อยมีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ประเสริฐ อุไร (2559) กล่าวว่า แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะมุ่งมั่นงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงมุ่งมั่นแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานความสำเร็จ ความเจริญเติบโตปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารของ องค์กรค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าแรงมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

สมมา รณิธย์ (2556) กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงมุ่งมั่นที่จะมุ่งมั่นให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป การมุ่งมั่น ผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1. การมุ่งมั่นเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับ เคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ



หรือพฤติกรรม ของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ยืนหยัดแข็ง
กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ 2.
การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือลดละ
ความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง 3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ
หรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำ เนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม 4.
บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความ
เจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีผลส่งผลต่อการงานภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากร
ภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะพาองค์กรไปตามเป้าหมายได้ โดยต้องอาศัยการที่จะต้องสร้าง
แรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายองค์กรที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2561). แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโคเนท จำกัด
ตำบลแพงพวย อำเภอตาเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครปฐม*. 7(1), 260-274
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2554). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *งานวิจัยการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน
องค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน). *การค้นคว้าอิสระการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี โอโตโมทีฟ
(ประเทศไทย) จำกัด. *สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ
องค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก*.



- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.*
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาจันทบุรี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์. การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.*
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.*
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial and organizational psychology*. (2rded.). New York: McGraw-Hill.



การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา The Implementation of Quality Assurance

จารุกิตติ์ สูดสุข | Jarukit Sudsuk

โรงเรียนเดชอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Det Udom School, Ubon Ratchathani - Amnat Charoen Secondary Education Service Area Office

*Corresponding author e-mail: anusorn.nuni@gmail.com

(Received: 7 February 2021, Revised: 2 January 2023, Accepted: 2 January 2023)

บทคัดย่อ

การประกันคุณภาพการศึกษานั้น ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและสังคมว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีกระบวนการในการดำเนินการ 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพ, กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

The quality assurance of education; Has been defined in the National Education Act B.E.2542 and amended (No. 2) B.E. 2545, chapter 6. Standards and Quality Assurance of Education, Section 47 establish an education quality assurance system to develop the quality and standards of education at all levels. The quality assurance of education is an educational process that will build confidence, faith and Satisfaction to stakeholders Including students, parents, people and society that educational institutions provide quality education. The graduates meet the quality standards set. The process of quality assurance with in educational institutions, There is a process in implementing 8 steps which are 1) Standardization of educational institutions, 2) Establishing an educational development plans for educational institutions in accordance with the



educational standards of educational institutions, 3) Organize administrative and information systems, 4) Implementation of the educational management development plan of educational institutions, 5) The arrange for educational quality monitoring, 6) The Arrange an internal quality assessment according to the educational standards of the educational institution, 7) Preparation of the annual report and 8) Providing for continuous educational quality development.

Keywords : Quality Assurance, Educational quality assurance process

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกก่อให้เกิดผลกระทบกับวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมต่าง ๆ เป็นอย่างมาก รวมถึงสังคมไทยก็เป็นอีกสังคมหนึ่งที่ถูกกระแสโลกาภิวัตน์พลิกผันให้เปลี่ยนสู่สังคมฐานความรู้จนเกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชน เพื่อเป็นช่องทาง ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคลตลอดชีวิต (พัชรวิรรณ ทามาเกตุ, 2558) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญในเรื่อง การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ได้กำหนดสาระบัญญัติ เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวดหนึ่งโดยเฉพาะ นั่นคือ หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนัก และดำเนินการในเรื่องนี้ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน สาระบัญญัติในกฎหมายฉบับนี้ ปรากฏในมาตรา 47 – 51 อาทิ มาตรา 47 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก และได้กำหนดไว้ในมาตรา 48 ว่าให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าเป็นการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้อง มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพจากภายนอก และมาตรา 49 วรรคหนึ่งว่า ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะ เป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยให้คำนึงถึงความมุ่งหมายหลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ

การประกันคุณภาพภายในเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร มุ่งหวังที่ การประกันคุณภาพภายในของ



สถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญ ที่สามารถสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ เกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งแม้จะแตกต่างกัน แต่หากมีกระบวนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาและส่งผลไปยังผู้เรียนได้ (กมลทิพย์ ไชยวุฒิ, 2561) อีกทั้งการประกันคุณภาพภายในเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินภายนอกอีกด้วย

การประกันคุณภาพการศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษานั้น ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยมีนักวิชาการและผู้ให้นิยามการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2561) ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล

อุทุมพร จามรมาน (2544) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการให้ความมั่นใจแก่ประชาชนว่า ทุกคนในโรงเรียนทำงานเต็มที่ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด

จุฑา เทียนไทย และจินตนา ชาญชัยศิลป์ (2544, อ้างถึงใน ฉวีวรรณ สุวรรณเทียบ, 2556) ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการหรือกลไกใดๆ ที่เมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว จะทำให้เกิดการดำรงไว้ซึ่งคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของผู้เรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนสังคมโดยรวม ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการหรือกลไกใดๆ ที่ริเริ่มขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษาเองหรือหน่วยงานภายนอกก็ได้

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา (2561) ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาว่า การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติการกิจหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) และการประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพ และมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา



กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักและวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา กล่าวว่า การประเมินคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินคุณภาพการศึกษา การ ติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด สำหรับการประกันคุณภาพภายในซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่จะช่วยสร้างความ เชื่อมั่น ศรัทธาและความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและสังคม ว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดไว้

กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) เป็นการกำหนดให้มีระบบและกลไกใน การควบคุม (Control) ตรวจสอบ (Audit) และประเมิน (Assess) การดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ คุณภาพ (Quality Factor) ตามดัชนีบ่งชี้ (Index) ที่กำหนดเพื่อเป็นการประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนให้มั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถให้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและพร้อมสำหรับ การประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานจากภายนอก สำหรับแนวทางในการควบคุมตรวจสอบและ ประเมินคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

ราชกิจจานุเบกษา (2561) ให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน โดย ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา
- 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ
- 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง



สำนักทดสอบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 8 ประการ ดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

- 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ
- 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546) กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

- 1) เตรียมความพร้อมของบุคลากร
- 2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนา
- 3) วางแผนและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา
- 4) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา
- 5) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 6) ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) ตรวจสอบภายใน
- 8) ตรวจสอบภายนอก และ
- 9) ประเมินคุณภาพ

เปี่ยมพันธุ์ บุญธิมา (2561) กล่าวถึงแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาโดยเน้นความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตามภารกิจ 8 ประการ คือ

- 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
- 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา



7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และ

8) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สุพิชญา กลั่นนุรักษ์ (2559) กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีคุณภาพครบวงจร มีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) การจัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 6) การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 7) การจัดทำรายงานประจำปี และ
- 8) จัดให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วันทนา เนื่อน้อย (2560 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้กล่าวถึงกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

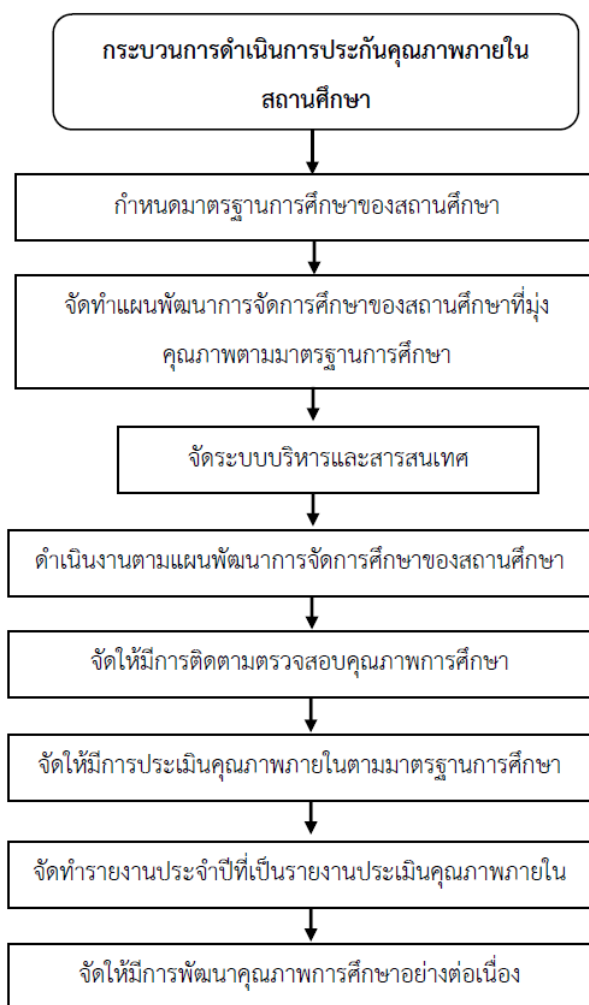
- 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ
- 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า กระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในการดำเนินงานมีกระบวนการในการดำเนินการ 8 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา



- 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ
- 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

กระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในการดำเนินงานมีกระบวนการในการดำเนินการ 8 ขั้นตอนมีความหมาย ดังนี้

1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาครอบคลุมสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษาและท้องถิ่น



2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การพัฒนาสภาพความสำเร็จ การพัฒนาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องชัดเจนเป็นรูปธรรม การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา การวางแผนประสานสัมพันธ์ กับงานแหล่งวิทยาการภายนอก เพื่อสนับสนุนวิชาการ การบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรในสถานศึกษา การกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมบุคคล ในชุมชน การกำหนดแผนการใช้และจัดระบบ งบประมาณและทรัพยากร การกำหนดแนวทาง การประเมินผลการดำเนินการตามแผน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา การกำหนดแนวทาง การปรับปรุงแผนและนำแผนมาใช้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนางาน การจัดคณะทำงานและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการวางแผน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา

4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรม ที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา การสร้างระบบการทำงาน ที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษابرลุเป้าหมายสอดคล้องกับ ตัวชี้วัดของโครงการ มีการประชุมชี้แจงและประสานงานการดำเนินงาน ตามแผนการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผน มีการจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการดำเนินการตามแผนมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนและมีการนำข้อมูล มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะทำงาน ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษามีการวางแผนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการดำเนินการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาตามแผนที่กำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษามาใช้ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานการประเมินคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนการพัฒนาระบบ การประเมินตนเองมีการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษาครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการประเมินคุณภาพของผู้เรียนตามแผนการประเมินโดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้มาตรฐานการศึกษาขั้น



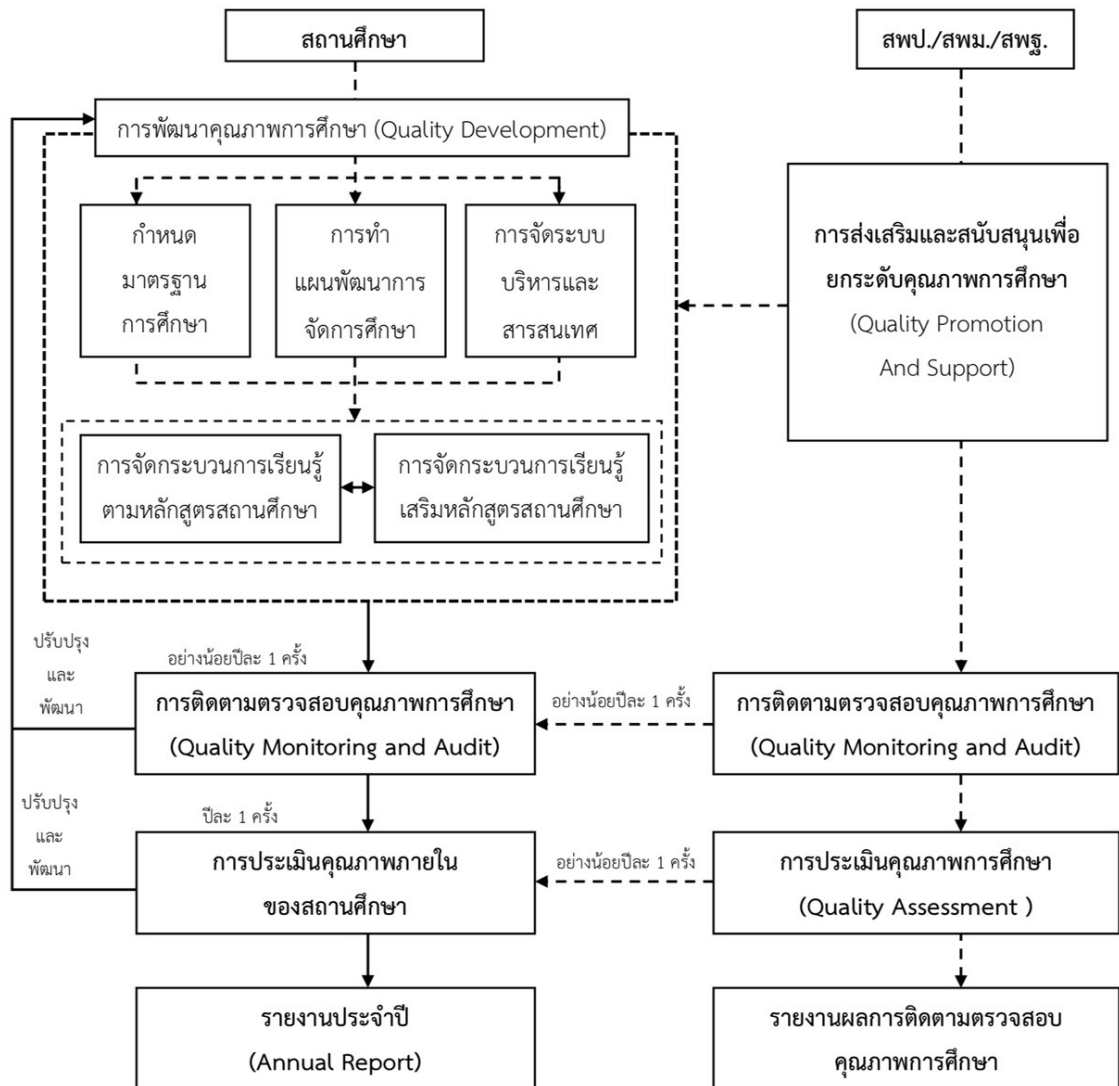
พื้นฐานมีการดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง การดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา มีการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อรายงานคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการรายงานผลข้อมูลและผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน

8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กำหนดสภาพความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้อย่างต่อเนื่อง มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/โครงการมีการนำผลการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัด

การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการส่งเสริม สนับสนุนระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด โดยเฉพาะการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกัน แตกต่างในเรื่องของจุดเน้นและบทบาทในการดำเนินการการประเมินคุณภาพภายในเป็นการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา โดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุง พัฒนาให้บรรลุเป้าหมายและนำข้อมูลไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2554) เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดกับสถานศึกษาในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษากับการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษากับ

หน่วยงานต้นสังกัด

(สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

สรุป

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและสังคม ว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในการดำเนินงานมีกระบวนการในการดำเนินการ 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2)



จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ไชยวุฒิ. (2561). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฉวีวรรณ สุวรรณเทียบ. (2556). ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เปี่ยมนันต์ บุญธิมา. (2561) การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนวัดห้วยม้าโค้ง ด้วยแนวคิดแบบโคเซ็น. 2561
- พัชรพรรณ ท่ามาเกตุ. (2558). การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 15.
- วันทนา เนื่อน้อย. (2560). การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2554). การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา. สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา. (2564). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <https://www.western.ac.th/index.php/th/chaqa-breuro>



สุพิชญา กลั่นนุรักษ์. (2559). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทุมพร จามรมาน. (2544). การตีค่าความหมายที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ฟีนีქซ์บลิซซิง.



ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน Factors Affecting the Morale on Work Performance of Teachers

ปริญญานันทา | Parinya Nanta

โรงเรียนบ้านกวางดีด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
Ban Kwang Deed School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5

*Corresponding author e-mail: parinya6643@gmail.com

(Received: 11 February 2021, Revised: 4 January 2023, Accepted: 4 January 2023)

บทคัดย่อ

ขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตามการสร้างขวัญกำลังใจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นภารกิจที่ทำนายของผู้บริหารสถานศึกษา ในบทความนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดเบื้องต้น ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจ ปัจจัยต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ และบทสรุป ซึ่งประเด็นทั้งหมดนี้มีความสำคัญกับนักการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการสร้างขวัญกำลังใจต่อครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาครูโดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการเสริมแรงและพัฒนาครูที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งของจิตใจและความรู้สึกในบริบทที่หลากหลาย ช่วยให้การปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับความหลากหลายทางสังคม ส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคุณภาพผู้เรียนในบริบทที่แตกต่างกันต่อไป

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The Morale influence teachers' working in schools. However, how to boost the level of working morale among the teachers in schools is a mission challenging the school administrators. In this article, the basic concept, the importance of morale in schools, the morale theory, factors Affecting the Morale on Work Performance of Teachers, and conclusion are presented. They are important for educators and concerned individuals who should have accurate knowledge and understanding on how to boost the level of working morale among the teachers in schools. The information are also useful for developing teachers by boost the working morale among the teachers in schools as a way to improve and reinforce teachers emphasizing on strengthening the capacity of feelings and emotions in various context. This helps educational management conform to social diversity and results in the quality of teachers' working in schools and the quality of learners in social diversity.

Keywords: Morale, Teachers' working in schools.



บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นต้นมา มีทิศทางในการพัฒนาประเทศที่ต้องตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจ พลังงาน และภูมิอากาศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งเชิงบวกและลบ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นกระบวนการที่พัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงานและวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง แยกคายสามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้สร้างสรรค์ มีสุขภาพ ร่างกายที่สมบูรณ์ และแข็งแรงประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตที่กลมกลืนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ถ้าคนในองค์กรได้รับความพอใจ มีขวัญกำลังใจ และศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับการตอบสนองด้านต่างๆอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ (รุ่งทิวา วิบูลพันธ์, 2562)

พระราชบัญญัติการศึกษานั้นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดจนสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (จุฑา ดาว จิตใส, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน กล่าวคือต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป ผู้บริหารจะต้องดูแลและเอาใจใส่ ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพที่เพียงพอ แม้จะเป็นการยากอยู่บ้างที่ผู้บริหารจะนำบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความต้องการมีความรู้สำนึก และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ให้มาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรอย่างได้ผล แต่ก็มียกบริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงาน อุทิศแรงกายแรงใจให้แก่งานและหน่วยงาน การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (รุ่งทิวา วิบูลพันธ์, 2562)



1-4) จากประเด็นความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนตระหนักในความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทที่ต่างกันไป เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บทความนี้จะได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูและจะเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้บริบทที่แตกต่างกันต่อไป

ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะครูที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ขาดแคลนทั้งในด้านโอกาส สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำว่าขวัญและกำลังใจคือสิ่งที่จะสามารถหล่อเลี้ยงจิตใจและความรู้สึกของครู เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ดังคำที่(สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556) กล่าวว่า “ขวัญและกำลังใจ” มาจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ซึ่งในระยะแรก “ขวัญ” เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างการมีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญและต่อมาได้นำมาใช้ในวงการศึกษาลงถึงวงการอุตสาหกรรม (สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556)

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน ต่อบุคคล ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ ตนปฏิบัติอยู่ ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของคน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผดุง วุฒิเอ๋ย (2552) สภาพจิตใจหรือทัศนคติของสมาชิกในองค์กรต่อสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรได้ ดังที่ วรรณภา กลับคง (2552) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร การทุ่มเทความสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างร่วมแรงร่วมใจมีพลังสัมฤทธิ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติ ญัฐรัฐ จันทะโลก (2553) ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ภาวะของจิตใจหรือทัศนคติ หรือแรงผลักดันของบุคคล หรือบุคคลต่างๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เพื่อจะต่อสู้กับปัญหา อุปสรรคต่างๆ อันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นความมุ่งมั่น ความรักหมั่นเพียรหรือความเอื้อยของกลุ่มอย่างสูง การได้รับการยอมรับจากสังคม รากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจหรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเหมือน



แก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจในการทำงานแก่องค์การ ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์กรนั้นมักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งลักษณะการมีขวัญและกำลังใจจะแสดงออกดังนี้

1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีไม่เกิดจากแรงกดดันภายนอก
2. สมาชิกมีความขัดแย้งน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้
3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบความสำเร็จอยู่เสมอ
4. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มด้วยกัน
5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน
6. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำโดยยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
7. กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้ส่วน ลักษณะขวัญกำลังใจต่ำจะมีการแสดงออก ดังนี้
 - 7.1) มีความแตกต่างกันภายในกลุ่มแบ่งเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย
 - 7.2) ภายในกลุ่มมีการต่อสู้ถกเถียงกันและวิพากษ์วิจารณ์กัน
 - 7.3) กลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาเมื่อมีการเผชิญหน้ากัน
 - 7.4) ระหว่างสมาชิกของกลุ่มจะไม่สนิทสนมกัน ซึ่งอาจทำให้มีความยากลำบากเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ และมีความยุ่งยากในการที่จะมีมติใดๆ ออกมาเกี่ยวกับความจำเป็นต่อการดำรงอยู่ วัตถุประสงค์ และคุณค่าของกลุ่มจะไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนจะมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไปจากวัตถุประสงค์ของกลุ่มและมีทัศนคติเป็นลบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

นักวิชาการต่างประเทศก็ยังได้ศึกษาและให้ความสำคัญกับ ขวัญและกำลังใจของครู ดังนี้ โยเดอร์ (Yoder, 1959 อ้างถึงในสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง เจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การแสดงออก ซึ่งความเห็นเมื่อร่วมกันแล้วยอมสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานอื่นๆ มิลตัน (Milton, 1981 อ้างถึงในสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ คือ ทัศนคติความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไป และมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร เอ็ดวิน ฟลิปโป (Edwin Flippo, 1988. 10 อ้างถึงในสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือ ท่าทีพฤติกรรมบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ และตั้งใจร่วมมือประสานกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลร่วมกัน และไนโกร (Nigro, 1959 อ้างถึงใน ธวัชชัย พักเทพ, 2551) ให้คำขวัญและกำลังใจ คือ ความรู้สึก ท่าทีหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน



ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ซึ่งจะนำพางานที่ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนเอง มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเราจะเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor) ประการที่สองส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่ เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะสอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลใน องค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superiors, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นยอมรับนับถือของ สังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่างๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อัน เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจาก ครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานที่แห่งใหม่



1.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความ มั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงการได้เลื่อน ขึ้นเลื่อน ตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง เป็น ปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความสามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น อย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการ ยอมรับนับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชา หรือจากเพื่อนร่วมงานผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับ นับถือนี้ อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้อง อาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดย ลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไมมีการตรวจหรือคุม งานอย่าง ใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972: 97 อ้างถึงใน พณินญา นา ตาแสง, 2550: 32) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้เสนอแนวความคิดว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ใช้ชื่อว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี. (E.R.G.: Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้ คล้ายคลึงกันกับทฤษฎีความ ต้องการของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ตรงที่ว่าความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของอัล เดอร์เฟอร์ จัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ



1. ความต้องการยังชีพ (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (ความหิว กระจาย อารมณ์) และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ได้แก่ ความปรารถนา จะมีความสัมพันธ์กับบางประการกับคน ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ต้องการ เช่น สมาชิกในครอบครัว หัวหน้างาน
3. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนให้เต็มตามศักยภาพที่มีและต้องการพัฒนาตนเองไปเรื่อย ๆ

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy Theory) วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน ส่วน โรสนา โต๊ะนิเต, 2550) ได้เสนอ รูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้ $V = \text{Value}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมาย รางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น $I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือ รางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง $E = \text{Expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือ รางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ Vroom ได้กล่าวถึงปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม และประสิทธิภาพของงานโดย ถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้า ว่าเขาสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะ พยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน
3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจ คนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่า และความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะใช้ ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานโดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทักษะที่มีองค์การ ทักษะที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพลังงาน ปริมาณงาน และความตึงเครียดของงานการปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์การ ความภาคภูมิใจในองค์การ ความพอใจในเงินเดือนที่ตนคิดที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทักษะเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น



มัวร์ และเบิร์น (Moore & Burns, 1962 อ้างถึงใน มนัส วงศ์สีใส, 2551) ได้กล่าวถึงกำลังขวัญในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน 2) สภาพในการทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) ค่าตอบแทน 5) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 6) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 7) ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร 8) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 9) ประสิทธิภาพของการบริหารงาน 10) การติดต่อสื่อสาร 11) สถานภาพและการยอมรับ 12) ความมั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน 13) การได้รับการยอมรับ 14) โอกาสก้าวหน้า

เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg and et al., 1959 อ้างถึงในสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญขึ้นอีก คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานแต่ละวัน

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ คนส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจและสามารถได้ดี เพราะทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง

3. การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจต่อการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

4. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่เข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งานมีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

5. ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการบำเหน็จรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างขยันขันแข็งมีกำลังใจและมีกำลังขวัญดี

6. สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีปัญหาอาจทำงานไม่ได้ดี

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่มีต่อองค์กร ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหาร ความพึงพอใจที่มีต่อโครงสร้างของงาน ความพึงพอใจงานที่ได้รับมอบหมาย ความตึงเครียดของงานและความสัมพันธ์ต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้รับบริการ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาตนเองและการก้าวหน้าของงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรของตนตามบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ



องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

การมีขวัญกำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ขวัญและกำลังใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดีหรือกำลังใจต่ำ แต่เมื่อผู้บริหารองค์กรสามารถรับรู้และเข้าใจปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้บุคคลกรได้รับความอุ่นใจ จึงมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงในแนวทางคล้ายคลึงกันดังนี้

ผดุง วุฒิเอ้ย (2552) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้คนในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจ เป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือไม่ คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติหรือไม่ มีความสัมพันธ์กันดีระหว่างคน ปฏิบัติงานอยู่หรือไม่ สิ่งตอบแทนให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด การให้บำเหน็จบำนาญ การเลื่อนขั้นตำแหน่งสภาพการทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่พอใจของพนักงานหรือไม่

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานโดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทักษะคดีที่มีองค์การ ทักษะคดีที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพนักงาน ปริมาณงาน และความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์การ ความภาคภูมิใจในองค์การ ความพอใจในเงินเดือนทักษะคดีที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทักษะคดีเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

ฟลิปโป (Flippo, 1961 อ้างถึงใน มนัส วงศ์สีใส, 2551) พบว่า ความต้องการของคนงานในองค์การทั้งหลายนั้น มีอยู่ 8 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญ ดังนี้ 1) เงินเดือน 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ 4) การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง 5) การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ 6) โอกาสความก้าวหน้า 7) สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่างๆ

เดวิส (Davis, 1972 อ้างถึงในสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน 500 คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่ดี 2) โอกาสความก้าวหน้า 3) ข่าวสารข้อมูล 4) การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์ 5) การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่างๆที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน 6) การสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน 7) ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล 8) งานที่กอร์ปไปด้วยสารประโยชน์ 9) การได้รับการปรณินิบัติด้วยความเป็นธรรม



ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจมีหลายประการ อาทิเช่น สวัสดิการ ความภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติความสัมพันธ์กันดีระหว่างคนปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรม สิ่งตอบแทนให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงใด และโอกาสความเจริญก้าวหน้า รวมไปถึงสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ถ้า ผู้บริหารนำไปใช้ก็จะเป็นประโยชน์ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจดี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมึนวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงดังนี้

โชติมา ฐวังควัน (2552. 27-28) การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้า
2. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

3. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย

4. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ

5. สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจ และมีโอกาสได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่ม 6. การจัดสวัสดิการที่ดี เพราะการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญทางหนึ่ง สวัสดิการ

หมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างธรรมดา เช่น การมีสหกรณ์เงินออมทรัพย์เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการทำให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย เมื่อเขาเกิดมีปัญหาก็ต้องการความช่วยเหลือ

7. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความสะดวกสบาย และความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยมาใช้ในองค์กรขวัญเป็น สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารงานที่ดีจะต้องคอยตรวจสอบถึงสถานะของขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ ของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

दनัย กัลยาราช (2552. 34) การเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคล นั้น เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากในการดำเนินการ เพราะคนเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เป็นตัวจักรสำคัญของการพัฒนา การจะทำให้คนมีความสุขและมีความพอใจ มี ขวัญกำลังใจที่ดี ในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ

สมิต สัจฉกร (2561) กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน ต้องมีความเชื่อมั่นว่า "คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด" และปฏิบัติต่อพนักงานดังต่อไปนี้



1. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบริษัทหรือโรงงานของญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญมากมีอาคารสถานที่ ซึ่งสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ ต่างจากโรงงานที่นำพนักงานเข้ามาอยู่กันอย่างแออัด ยัดเยียด เหมือนคุก ต้องนั่งนอนพักกลางวันบนทางเดินหรือชอกติ๊ก
2. จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัดว่าพนักงานคนใดได้รับมอบหมาย ให้ทำงานอะไร สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้เพื่อที่จะไม่เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ มีความขัดแย้งระหว่างกัน ในประการสำคัญจะต้องให้พนักงานรู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน
3. สร้างความพึงพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้พนักงานมีความสุขที่ได้สนุกกับงาน เพราะได้มีความภาคภูมิใจ และชื่นชมในผลสำเร็จของงาน แทนที่จะได้รับคำตำหนิ ตีบ่น จากหัวหน้าเพราะทำงานที่ไม่ถนัดและเกิดความผิดพลาด ถ้าพนักงานทำงานด้วยใจรัก เขาก็จะทำงานอย่างทุ่มเท เช่นเดียวกับงานอดิเรก ซึ่งเป็นงานที่เขาเลือกเอง
4. ให้ความยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานไม่ให้เกิดความคิดว่าหัวหน้ามุ่งแต่จะใช้งานอย่างหัวปักหัวปำ แต่ไม่คำนึงถึงคุณค่าของคน เป็นการแสดงถึงการขาดความจริงใจ การยกย่องต้องเป็นไปตามความจริง ไม่ใช่การเยินยอแบบหลอกล่อใช้ ทั้งจะต้องให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมิใช่ชมเชยกันเมื่ออยู่ตามลำพัง ควรชมเชยในที่เปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือในที่ประชุม
5. ให้โอกาสแก่พนักงานซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม
6. ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง ด้วยการออกเดินพบปะพูดคุยจาวีสาสะกัพนักงานบ้างตามโอกาส และความเหมาะสม ซึ่งจะต้องปฏิบัติด้วยความจริงใจ และมีอัธยาศัยไมตรี ไม่ใช่แบบหาเสียง เลือกตั้งเป็นครั้งคราว หรือสร้างภาพลักษณ์แบบเสแสร้ง
7. ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้านการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและพัฒนาให้เป็นระบบไคเซ็น (Kaizen) ที่คิดปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
8. ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ



ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา การจะทำให้สมาชิกหรือบุคลากรมีความสุขและมีความพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อที่จะให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร

อ้างอิง

- กนกอร ทองเรือง. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- จิรนนท์ เนืองนรา. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์. (2553). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุษิตา เนาวรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ผดุง วุฒิเอ้ย. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชร คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- วรรณภา กลับคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศาสตรา ปิ่นเพชร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภย์เผ่าระวังเชิงองค์ความรู้สถานการณ์ภาคใต้. (2561). *ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศ ไทย*. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2561. จาก: www.deepsouthwatch.org.
- สมิต สัชนุกการ. (2561). *การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน (วิธีการสร้างขวัญกำลังใจ) วิธีการสร้างขวัญกำลังใจ*. ค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2561. จาก: <https://www.tpa.or.th>.
- สรลพร บัวระภา. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุรเชษฐ์สุพร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อรกาญจน์ ฉิดเสนและอดุล นาเคโร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Devis, K. & Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work : Organization behavior*. New York: McGraw – Hill Book.



- Flippo, Edwin B. (1961). *Principle of Personnel Administration*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Milton. Charles R. (1981). *Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior*. New Jersey: Prentice – Hall.Inc.
- Negro, P. (1995). *Morale of Elementary School Teacher*. New York: Happier and Row.
- Yoder. (1959). *Personnel Principle and Policies*. Tokyo: Meruzen Company Ltd.