



วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร

The Journal of Institute of Trainer Monk Development

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2565

Vol.5 No.1 January-March 2022

ISSN: 2586-9841 (Print)

ISSN: 2773-983X (Online)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา รวมถึงผู้สนใจ ได้เผยแพร่ผลงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และผลงานทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ตลอดจนบทวิเคราะห์เชิงบูรณาการที่เสนอองค์ความรู้ใหม่ และสหวิทยาการด้านการศึกษา การพัฒนาการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน การฝึกอบรมสำหรับพระสงฆ์และประชาชนทั่วไป

2) เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ทางพระพุทธศาสนาและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในเชิงวิชาการ

กระบวนการพิจารณาบทความ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ บทความที่จะได้รับการตอบรับเพื่อตีพิมพ์ในวารสารจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) ทั้งนี้ บทความจากผู้นิพนธ์ภายในสถาบัน จะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร ส่วนบทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกจะถูกพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่หน่วยงานที่ต่างกัน และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้มข้นในการประเมินคุณภาพบทความก่อนออกตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะ ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากรหรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือ



ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับแจ้งข่าวสารที่นำบทความลงตีพิมพ์ผลงานแล้ว พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร

ประเภทของบทความ : บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความทั่วไปและการวิจารณ์หนังสือ

บรรณาธิการ

พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระครูโกศลศาสนบัณฑิต,รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระปลัดสมชาย ปโยค,ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย,ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รศ.ดร.ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดร.อุทัย สติมั่น

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร.ประทีป พิษทองกลาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ดร.ประสิทธิ์ แก้วศรี

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร

ดร.เพ็ญพรรณ เพ็ญฟูลอย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แพทย์หญิงกฤตชญา ฤทธิ์ฤชัย

วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ผศ.วระเดช ภาวัตเวคิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ประสานงาน

แม่ชีธรรมอริชฐาน พรบันดาลชัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เกษริน บุตรา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เจ้าของวารสาร :

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร

ศาลาสันติวัคคีย์บริเวณบรมบรรพต (ภูเขาทอง)

วัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

กรุงเทพมหานคร 10100

Email: monkde2563@gmail.com

online journal: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/index>



บทบรรณาธิการ

วารสารสถาบันพัฒนาพระวิทยากรฉบับนี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2565 โดยได้คัดเลือกบทความเผยแพร่ในฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 17 บทความและบทความวิชาการ จำนวน 3 บทความ รวมทั้งหมด 20 บทความ เนื้อหาบทความโดยรวมยังคงเกี่ยวข้องกับหลักการศึกษา การพัฒนา การออกแบบหลักสูตรและแนวทางการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปใช้ควบคู่กับการพัฒนาสังคมได้โดยรวม และแต่ละบทความมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ภัททิรา เดชฤกษ์ปานและคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง "การพัฒนาแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4" ได้เสนอผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสูงขึ้น นอกจากนี้ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุกอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีจัดบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยกิจกรรมที่มีความท้าทายผสมผสานเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและนักเรียนได้ลงมือจากการปฏิบัติจริง

อัญชลี โลเชียงสายและคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง "การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3" โดยพบหลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ศิวกรณ์ วงศ์เพชร เขียนบทความวิจัยเรื่อง "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2" มีการเสนอถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียว 2) ด้านการมีความไว้วางใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 4 ด้านนั้นเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารที่มีการทำงานเป็นทีมที่ดีทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น และทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ธนกฤต ศรีทองปลอดและคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี" ได้เสนอให้เห็นถึงความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดความเข้าใจสามารถส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในเรื่องของการคิดเชิงปฏิบัติและการคิดนอกกรอบ เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดอบรมสำหรับผู้บริหารและครูให้เกิดความเข้าใจในการใช้กระบวนการคิด และความสามารถเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้



เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ธนวรรณ รัตนเจริญและคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง "การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1" เสนอว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเสนอว่า ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจที่จำเป็นต้องแก้ไขเร่งด่วน ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาศักยภาพครูให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอำนวยความสะดวกให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา และด้านการควบคุมและการประเมินผล ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตาม ประเมินผลการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนการจัดการศึกษา

พิมศิริ ประวิงวงศ์และคณะ เสนอบทความวิจัยเรื่อง "ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2" โดยเสนอถึงผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูในด้านการรับรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับทักษะด้านการรับรู้ โดยเฉพาะทักษะการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจะได้นำความรู้มาช่วยเหลือ และแนะนำครูเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

นภัสวรรณ คำพั่นและคณะ เสนอบทความวิจัยเรื่อง "อัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์" เสนอองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม 2) ความพร้อมในการเป็นวิศวกร 3) ความรู้ในวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิศวกรรม และ 6) จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร และผลการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

อภิวิชญ์ สนลอยและคณะ เสนอบทความวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร" โดยเสนอเกี่ยวกับผู้บริหารควรมีการวางแผนการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และยังเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนให้ครู นักเรียนใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศพื้นฐาน และสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู และนักเรียนทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาและ



วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดการทำงานซ้ำซ้อน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต

ธีรศักดิ์ มังคุด และนุชนรา รัตนศิริประภา เสนอบทความวิจัยเรื่อง "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" โดยเสนอว่า โรงเรียนควรพัฒนาและสนับสนุนทางด้านการดูแลบุคลากรเกี่ยวกับอารมณ์และสังคม เช่น การส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอและทั่วถึง การประสานหน่วยงานที่ช่วยเหลืออย่างตรงตามความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน เกิดการรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่จากโรงเรียน และมีขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน และควรพัฒนากิจกรรมด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการดำเนินงานการวางแผนวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนงานวิชาการ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยวรรณ จามสง่า และวราภรณ์ สุขสดเขียว เสนอบทความวิจัยเรื่อง "การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร" สรุปให้เห็นถึงผู้บริหารควรมีนโยบายการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่บกพร่อง ละเลยต่อหน้าที่หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง มีการกำหนดแนวทางในการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การควบคุมกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารนั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ลดความกดดันในที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรปล่อยให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจในการตัดสินใจงานต่างๆ ที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีผู้บริหารมาคอยควบคุมการทำงาน และควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยจัดการอบรมสัมมนา พัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ

นพพัชญ์ ฉิดจันทร์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8" เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรมีการพัฒนานโยบายในการบริหารค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ รวมถึงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อให้แต่ละโรงเรียนในสังกัดมีแนวทางดำเนินงานบริหารงานบุคลากรของแต่ละโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน มีมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำซึ่งจะนำไปสู่ความแตกแยกในองค์กร และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



สงวน อินทร์รักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “กลไกการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ” เสนอกลไกสำหรับผู้บริหารสูงสุดขององค์การจะต้องมีบทบาทสำคัญในการนำการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์การ โดยกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ มีทั้งสิ้น 32 ประเด็น จำแนกเป็น 7 กลไก คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การวางแผน 3) การบริหารงบประมาณ 4) บริหารงานบุคคล 5) การสร้างความตระหนักและการ รับรู้ 6) ณาการและการมีส่วนร่วมและ 7) การติดตามและประเมินผล

สิทธิพงศ์ เจียมพรเศรษฐ์ และคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2” เสนอการจัดการ 4 ด้านคือ 1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น รายบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้แบบประเมินพฤติกรรมกับนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่าง เหมาะสม มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาให้ทราบปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับนักเรียน 2. ด้านการคัด กรองนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูหัวหน้าระดับชั้น และ ครูที่ปรึกษา มีการประชุมร่วมกัน 3. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ผู้บริหารส่งเสริม ยกย่องชมเชย ให้ครูมีความเข้าใจในปัญหา ของนักเรียน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม 4. ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู สร้างความอบอุ่น ให้การยอมรับนักเรียนที่ได้รับการส่งต่อให้สามารถกลับมาเรียนได้ตามปกติ

ชนิษฐา แสงโยธี และคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ" เสนอด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควร ประพฤติตน เพื่อให้ครูเกิดความเคารพ และศรัทธา ยึดหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและ ความสำเร็จของงานมากกว่าสิ่งอื่นใด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม แสดงความเชื่อมั่นให้ครูรู้ว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครู สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ณัฐริญาภัทร์ วรชราภรณ์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว เขียนบทความวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยสรุปว่า องค์ประกอบการกำกับติดตาม การดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร คือการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวปฏิบัติในการติดตามการ ดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยมีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบ ดูแลการดำเนินงานตาม แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ตรวจสอบความก้าวหน้าหรือมีปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ดำเนินการ แก้ไขหาอุปสรรค และหาวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงาน มีการกำหนด มาตรฐาน ตรงตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด และเป้าหมายการกำกับติดตามที่ชัดเจน

พระอธิการญาณวุฒิ หรั่งแสง และคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมตลาดนัด ชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร" โดยสรุปถึงกระบวนการการส่งเสริม



กิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักวินัยชา 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน เพื่อให้เกิดความความกลมเกลียวในการสร้างสรรค์บรรยากาศการค้าขายร่วมกันที่ดีงาม ปราศจากข้อขัดแย้งที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ชื่อเสียงของตลาด รักษากติกาของตลาดให้มีความยั่งยืน และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข

ธนกฤต รชตะศิริกุล เขียนบทความวิจัยเรื่อง "อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า" โดยเสนอถึงอนาคตการบริหารที่ในแต่ละด้าน การบริหารงานวิชาการที่ต้องคำนึงถึงหลักสูตรในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ และตระหนักถึงการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการเพิ่มเติมรายวิชาภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคลที่ต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ต้องเตรียมความพร้อมในด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนให้เพียงพอ และควรจัดทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารงานทั่วไปที่ควรมีการเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน โดยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ณัฐิกา สूरียาวงษ์ เขียนบทความวิชาการเรื่อง "ประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเมื่อต้องเรียนที่บ้าน" โดยเสนอกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรมพร้อมทั้งเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับกิจกรรมนั้น ดังเช่น 1) กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมกลางแจ้ง เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการพัฒนาการด้านร่างกาย 2) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค แบบบันทึกพฤติกรรม 3) กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบบันทึกคำพูดเด็ก แฟ้มสะสมงาน 4) กิจกรรมเล่นตามมุม เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึกพฤติกรรม แบบบันทึกคำพูดเด็ก 5) กิจกรรมเกมการศึกษา เครื่องมือประเมินพัฒนาการ

ศศิธร ภู่วา และมาเรียม นิลพันธุ์ เขียนบทความวิชาการเรื่อง "การสร้างข้อสอบสังคมศึกษาเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้" โดยสรุปว่าการสร้างข้อสอบสังคมศึกษาเริ่มจากครูจะต้องวิเคราะห์หลักสูตรและสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาสาระและพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด ครูต้องพิจารณาและตัดสินใจเลือกใช้ชนิดของข้อสอบ โดยเลือกที่จะใช้แบบใดซึ่งต้องเลือกให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน หลังจากนั้นสร้างผังข้อสอบ เขียนข้อสอบตามผังข้อสอบ ทบทวนตรวจทานข้อสอบ จัดทำเป็นแบบทดสอบเพื่อไปใช้วัดผลกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

กานต์ณัฏฐ์ สิทมาสกุล เขียนบทความวิชาการเรื่อง "สุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญของไทดำในเขตบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย" เสนอคุณค่าทางสุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญ เป็นสื่อกลางในการสื่อสารประวัติศาสตร์ความเชื่อและเรื่องราวที่มีอยู่ผ่านผืนผ้าและลวดลายบนผืนผ้าชิ้นนางหาญทั้งสิ่งที่ไม่มีรูปร่างให้จับต้องได้ ตัวผืนผ้าใช้ความประณีตในการสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมางดงามและมีคุณค่าทางจิตใจด้วยควบคู่กัน เป็นงานศิลปะประเภทหัตถศิลป์ ไม่ใช่เป็นเพียงงานหัตถกรรมพื้นบ้านที่ผลิตขึ้นมาเพื่อเน้นปริมาณและการใช้งานใน



ชีวิตประจำวันทั่วไป เช่นนี้จึงทำให้ผ้าชิ้นนางหาญมีคุณค่าที่หากตีค่าวัตถุเป็นเงินก็จะมีราคาที่สูงกว่างานสินค้าหัตถกรรมที่ใช้ในชีวิตประจำวันทั่วไป

พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี,ดร.
บรรณาธิการ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	iii
บทความวิจัย	
การพัฒนาแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1-15
ภัททิรา เดชฤกษ์ปาน, สราญจิต อันพา, ญัฐิกา สุริยาวัช, พัทธพล ชิตชม และมาเรียม นิลพันธุ์	
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	16-28
อัญชลี โลเชียงสาย, อรพรรณ ตูจันดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์	
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	29-39
ศิวภรณ์ วงศ์เพชร	
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี	40-50
ธนภุต ศรีทองปลอด, อรพรรณ ตูจันดา, ดวงใจ ชนะสิทธิ์	
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี	51-62
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	
ธนวรรณ รัตนเจริญ, กัลยมน อินทุสุต	
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2	63-75
พิมพ์ศิริ ประวิงวงศ์, อรพรรณ ตูจันดา, ดวงใจ ชนะสิทธิ์	
อัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	76-88
นภัสวรรณ คำผั่น, วรกาญจน์ สุขสดเขียว	
ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	89-101
อภิวชิษฐ์ สนลอย, อรพรรณ ตูจันดา, ดวงใจ ชนะสิทธิ์	
บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	102-118
ธีรศักดิ์ มังคุด, นุชนรา รัตนศิริประภา	
ใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	119-132
ปิยวรรณ งามสง่า, วรกาญจน์ สุขสดเขียว	
การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8	133-146
นพพัชญ์ ฉิดจันทร์	
กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ	147-161
สงวน อินทร์รักษ์, ประเสริฐ อินทร์รักษ์	



× | วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2565)

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	162-177
สิทธิพงศ์ เจริญพรเศรษฐ์, ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาฉาย	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	178-190
ชนิษฐา แสงโยธี, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, อรพรรณ ตูจันทา	
องค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	191-203
ณัฐกรวิภาภัทร์ วรชราภรณ์, วรกาญจน์ สุขสดเขียว	
การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	204-218
พระอธิการญาณวุฒิ หรั่งแสง, พระปลัดสมชาย ดำเนิน, นवलวรรณ พูนวสุพลฉัตร	
อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า	219-236
ชนกฤต รัชตะศิริกุล	
บทความวิชาการ	
การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเมื่อต้องเรียนที่บ้าน	237-251
ณัฐิกา สุริยวงษ์	
การสร้างข้อสอบสังคมศึกษาเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้	252-265
ศศิธร ภู่วาว, มาเรียม นิลพันธุ์	
สุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญของไทยดำในเขตบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียง คาน จังหวัดเลย	266-277
กานต์ณรินทร์ สีหมากสุก	

การพัฒนาแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก
เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

THE DEVELOPMENT OF A LEARNING MANAGEMENT BASED ON
ACTIVE LEARNING TO ENHANCE THE ABILITY TO CREATE
INNOVATION IN MATHEMATICS OF PRIMARY 4 STUDENTS

¹ภัททิรา เดชฤกษ์ปาน Pattira Detroekpan

²สรณจิต อ้นพา Saranjit Aonpa

³ณัฐิกา สุริยวงษ์ Nuttika Suriyawong

⁴พัชรพล ชิดชม Patcharapon Chidchom

⁵มาเรียม นิลพันธุ์ Maream Nillapan

มหาวิทยาลัยศิลปากร Silpakorn University

⁴Corresponding Author Email: Mark_mathematics@hotmail.com

Received November 13, 2021; Revised March 3, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบ 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ ได้แก่ 2.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน 2.2) ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และ 2.3) ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 จำนวน 37 คน จากการสุ่มอย่างง่าย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และคู่มือ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ แบบประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน สถิติที่ใช้ในการ



วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test dependent ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (DECKDE Model) มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย (Destine) กระตุ้นความสนใจ (Encourage) เข้าถึงปัญหา (Attach the problem) ร่วมคิด ร่วมทำ (Co-working) สร้างสรรค์นวัตกรรม (Devise innovation) และสะท้อนองค์ความรู้ (Express to concept) 4) การวัดและประเมินผล 5) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ มีค่าประสิทธิภาพของรูปแบบเท่ากับ 81.08/83.40 2) หลังจากนักเรียนเรียนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (DECKDE Model) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้; แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก; ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

Abstract

This Article aimed to study 1) to develop and to determine the efficiency of a learning management model 2) to study the effectiveness of a learning management model. The sample was 43 students in grade 4/1. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data was purposive sampling.

Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows;

1. The development of a learning management model based on active learning to enhance the ability to create innovation in Mathematics for grade 4 students (DECKDE Model). There are 5 elements as follows 1) principle 2) objectives 3) learning management process, there are 6 steps in the learning management process: Destine, Encourage, Attach the problem, Co-working, Devise innovation and Express to concept. 4) measurement and evaluation and 5) important conditions for successful implementation of the model. The effectiveness index of the model was 81.08/83.40.

2 .After learning through a learning management model (DECKDE Model), the students had higher than before learning, the student's Innovation Ability were high level and the students' satisfaction of a learning management model were high level.

Keywords: Development of a Learning Management model; Active Learning Management Concept;

บทนำ

การศึกษานับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ทุกประเทศมุ่งพัฒนากำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาคน คนที่มีคุณภาพจะช่วยนำประเทศชาติก้าวหน้ารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสารการคมนาคมตลอดจนการรับส่งข้อมูล การพัฒนาคนให้มีความรู้ต้องพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์สังคม ต้องให้รู้จักคิดวิเคราะห์ให้เหตุผล เชิงวิทยาศาสตร์ รักการเรียนรู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและมีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตรู้เท่าทันโลก (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีศักยภาพเพียงพอที่จะดำรงชีวิตได้อย่างดีและมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 หมวด 4 มาตรา 22 ได้กำหนดว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนต้องมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) โดยจะต้องดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนด้วยวิธีการที่เหมาะสม ภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นแนวคิดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียนและตัวครู ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัดความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) ครูผู้สอนต้องแสวงหาวิธีการกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมด้วยตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ดังที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับ



ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ได้ให้ความสำคัญต่อความสามารถด้านการคิดของผู้เรียนมาก จึงได้มีการกำหนดความสามารถด้านการคิดเป็นสมรรถนะสำคัญหนึ่งที่ต้องพัฒนา และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการคิดในการพัฒนาตนเอง

วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ช่วยก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โลกในปัจจุบันเจริญขึ้นเพราะการคิดค้นทางวิทยาศาสตร์ต้องอาศัยความรู้คณิตศาสตร์ นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังช่วยพัฒนาให้แต่ละบุคคลเป็นคนที่มีสมบูรณ์ เป็นพลเมืองดี เพราะคณิตศาสตร์ช่วยเสริมสร้างให้เป็นคนมีเหตุผล ความเป็นคนช่างคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีระเบียบเรียบร้อยในการคิด มีการวางแผนในการทำงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีลักษณะของความเป็นผู้นำในสังคม (ยุพิน พิพิธกุล, 2545) เมื่อพิจารณาจากจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์พบว่า ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา โดยกำหนดให้การแก้ปัญหาเป็นทักษะสำคัญและจำเป็นอันดับแรกของทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและการประเมินสำหรับคณิตศาสตร์ในโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกา (National Council of Teachers of Mathematics : NCSM, 1997: 19-22 อ้างถึงในจิตติมา พิศาภาค, 2552) กล่าวว่า สมาคมศึกษานานาชาติในสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดให้การแก้ปัญหาเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญอันดับแรก ในจำนวนทักษะพื้นฐานที่จำเป็น 10 ประการ ทั้งนี้เพราะการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์แก่ผู้เรียน นอกจากนี้การแก้ปัญหายังช่วยให้ผู้เรียนรู้ข้อเท็จจริง ทักษะ ความคิดรวบยอดและหลักการต่างๆ ทางคณิตศาสตร์ ความสำเร็จในการแก้ปัญหะก่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนในด้านคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งปัญหาของผู้สอนส่วนใหญ่พบว่า ผู้เรียนไม่สามารถที่จะแก้ปัญหได้ หรือสามารถแก้ปัญหได้เพียงลักษณะของโจทย์ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนจึงกล่าวได้ว่า การแก้ปัญหะเป็นเป้าหมายสูงสุดในการเรียนการสอนคณิตศาสตร์และเป็นทักษะหนึ่งในทักษะการคิดระดับสูง ถือได้ว่าการแก้ปัญหะเป็นหัวใจของการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ (Charles and Lester, 1977) นอกจากทักษะการแก้ปัญหะแล้วการสร้างสรรค์นวัตกรรมในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ช่วยนักเรียนในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการใช้เทคโนโลยี มีความต่อเนื่องและทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา (Beers, 2011) เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยให้ทำความเข้าใจและจัดการข้อมูล การจัดการเรียนรู้ให้ฝังเข้าไปในความเข้าใจของนักเรียนได้ง่ายขึ้น และการใช้เทคโนโลยีในการ ออกแบบบทเรียนได้ โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยนั้นทำให้นักเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการเรียน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) เป็นหน่วยงานหนึ่งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้สะท้อน อัตลักษณ์ และวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ พัฒนาผู้เรียนให้สามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมได้ จากการจัดการความรู้

และการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ พบว่า ปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนที่มีการเน้นศิลปะ เป็นฐานในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่กระบวนการจัดการเรียนรู้ยังไม่ชัดเจน ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแสดงผลงานของผู้เรียน ในส่วนของเป้าหมายหรือทิศทางในการพัฒนานักเรียน เพื่อให้เกิดทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมนั้น นักเรียนโรงเรียนสาธิตฯ ควรเกิดความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และผลงานที่บูรณาการศิลปะ นอกจากนี้การศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า กระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการ เรียนรู้ให้บรรลุผล สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ สิ่งที่สำคัญคือ การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีนวัตกรรมหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนที่สะท้อนปรัชญา วิสัยทัศน์ และอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยบูรณาการการใช้ศิลปะเป็นฐาน สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ พบว่าผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) (ปีการศึกษา 2563) คะแนนการสอบวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า จากนักเรียนที่เข้าสอบจริง 65 คน มีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 ซึ่งไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาของโรงเรียนที่กำหนดค่าเป้าหมายร้อยละ 80 ส่งผลให้โรงเรียนมีนโยบายในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ให้เพิ่มขึ้นเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ 80 ด้วยหลักการแนวคิด และเหตุผลดังกล่าว วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าในเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบ 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ ได้แก่ 2.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน 2.2) ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และ 2.3) ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบ ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการศึกษาวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558: 144)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มุ่งพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ดังนี้

2.1 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

2.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ทางคณิตศาสตร์โดยการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มีลักษณะแบบแผนเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded Design) ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และเสริมด้วยข้อมูลคุณภาพ (Qualitative Methods) เพื่อให้การวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างครบถ้วน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบ่งการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับหลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 และหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) 2) ศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ 3) ศึกษาความต้องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียน โดยการสัมภาษณ์ (Depth Interview) ในการรวบรวมข้อมูลจาก หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ครู

ระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากรและผู้ที่ทรงคุณวุฒิ และสอบถามนักเรียนเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (Design & Development : D & D) 1) นำข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี การสอบถามนักเรียน และการสัมภาษณ์ครูและผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปเพื่อร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) 2) ร่างรูปแบบพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) และนำไปตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของรูปแบบการจัดการเรียน คู่มือการใช้รูปแบบและแผนการจัดการเรียนรู้ และ 3) หาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Field Tryout) กับนักเรียนที่มีลักษณะไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าประสิทธิภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 82.92 / 85.20 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

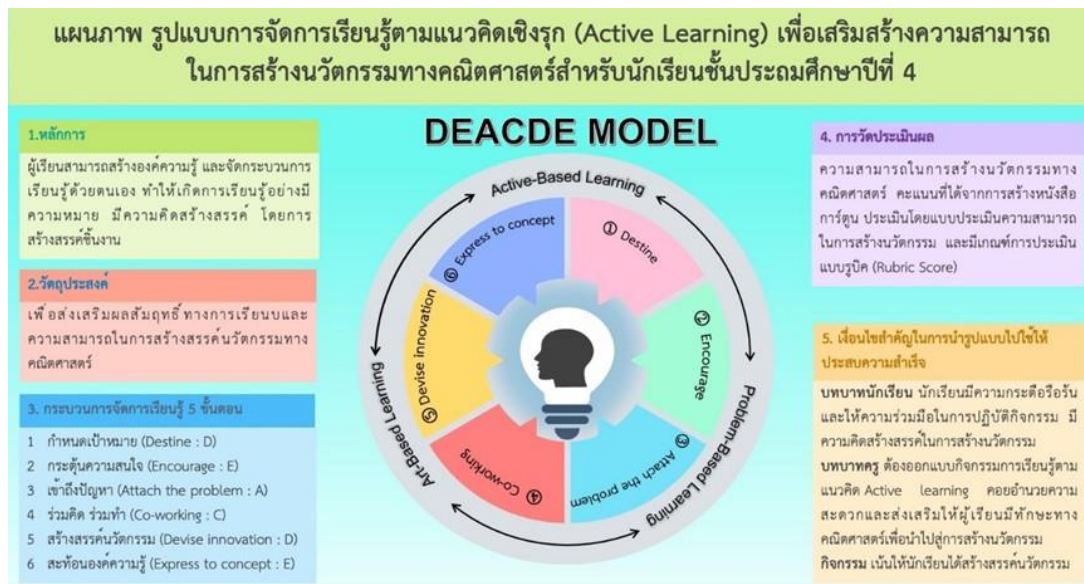
ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (Implementation : I) ทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 37 คนดำเนินการประเมินประสิทธิภาพการใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ก่อนการใช้และหลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (One Group Pretest – Posttest Design) และใช้แบบประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตาม (One – Shot Case Study) กับกลุ่มตัวอย่าง และรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 81.08 / 83.40 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test dependent ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (Evaluation : E) ประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำมาผลการประเมินมาพิจารณาทบทวนและปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทั้งระบบ



ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมาย (Destine : D) ขั้นที่ 2 กระตุ้นความสนใจ (Encourage : E) ขั้นที่ 3 เข้าถึงปัญหา (Attach the problem : A) ขั้นที่ 4 ร่วมคิด ร่วมทำ (Co-working : C) ขั้นที่ 5 สร้างสรรค์นวัตกรรม (Devise innovation : D) และ ขั้นที่ 6 สะท้อนองค์ความรู้ (Express to concept : E) 4) การวัดประเมินผล และ 5) เงื่อนไขสำคัญ ในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ และรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการนำไปทดลองกับกลุ่ม ตัวอย่างมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 81.08 / 83.40



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้าง

ความสามารถในการสร้าง นวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ได้ผลความสามารถในการสร้างนวัตกรรมรายด้านดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ของนักเรียน

ผลการเรียนรู้	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	t-test
ก่อนเรียน	37	20	13.89	4.21	69.45	5.61
หลังเรียน	37	20	16.68	2.91	83.40	

จากตารางที่ 1 ผลเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ ก่อนและหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ชั้น ป.4/1 จำนวน 37 คน ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนนวิเคราะห์ด้วย t-test แบบ Dependent พบว่า ผลการเรียนรู้หลังเรียน ($\bar{x} = 16.68$, S.D. = 2.91) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{x} = 13.89$, S.D. = 4.21) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ผลการประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ทางคณิตศาสตร์โดยการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้ผลความสามารถในการสร้างนวัตกรรมรายด้านดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลของความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

ความสามารถในการแก้ปัญหา	หลังเรียน			
	$\bar{x}$	S.D.	ร้อยละ	แปลความ
1. ความคิดสร้างสรรค์	2.49	0.51	83.00	ปานกลาง
2. บูรณาการงานศิลปะ	2.51	0.51	83.67	มาก
3. ความสามารถในการอธิบายรายละเอียดของผลงานของตนเอง	2.68	0.47	89.33	มาก
4. นวัตกรรมสะท้อนทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์	2.68	0.47	89.33	มาก
รวม	2.59	0.49	86.33	มาก

จากตารางที่ 2 ผลของความสามารถแบบประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.59$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอธิบายรายละเอียดของผลงานของตนเองในระดับมาก ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = 0.47) นวัตกรรมสะท้อนทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = 0.47) บูรณาการงานศิลปะอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.51$, S.D. = 0.51) ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.49$, S.D. = 0.51) เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่ออกแบบหนังสือนิทานโดยใช้ตัวอย่างภาพจากอินเทอร์เน็ต ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลของความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้าง นวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยภาพรวมได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลของความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4



ผลการเรียนรู้ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ	แปลความ
หลังเรียน	37	12	10.35	1.60	86.33	มาก

จากตารางที่ 3 ผลของความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหลังใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ชั้น ป.4/1 จำนวน 37 คน ด้วยแบบประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรม จำนวน 4 ด้าน 3 คะแนน รวม 12 คะแนน พบว่า ผลความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 10.35$, S.D. = 1.60) อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ นักเรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่านักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 0.54) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.52) ด้านวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 81.08 / 83.40 เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) นี้ถูกออกแบบตามขั้นตอนของวิธีการเชิงระบบจะช่วยให้การพัฒนารูปแบบเป็นลำดับขั้นตอน สอดคล้องกับ แนวคิดการออกแบบเชิงระบบ ADDIE Model ของครูส (Kruse, 2008) มีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ และการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) จะช่วยส่งผลให้องค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบทำให้การดำเนินการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการเรียนรู้หลังเรียน ($\bar{X} = 16.68$, S.D. = 2.91) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X} = 13.89$, S.D. = 4.21) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงธรรม พลัฒา (2553) ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) พบว่าก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และยังสอดคล้องกับการศึกษา

ของ Faulkne (1999, อ้างถึง ในอาภรณ์ แสงรัมย์, 2543) พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานมีคะแนนเฉลี่ยลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเองหลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ผลการประเมินความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์ โดยการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า ผลความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 10.35, S.D. = 1.60) อยู่ในระดับมาก ดังที่ภัทรา อุ่นทินกร และ มาเรียม นิลพันธุ์ (2564) ได้ศึกษาพัฒนาการด้านความสามารถในการสร้างนวัตกรรมตามแนวคิดสะเต็มซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) พบว่า หลังเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนนักเรียนมีพัฒนาการในการสร้างนวัตกรรมสูงขึ้นจากระดับพอใช้เป็นระดับ ดีมาก และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากรูปแบบการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ผู้เรียนได้สืบค้นข้อมูลการร่วมกันตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันร่วมกันวางแผนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการเชื่อมโยงความรู้ในศาสตร์ คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาในอนาคต เกิดจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2561) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม ผู้สอนจะต้องมีความรู้และความสามารถที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การสะท้อนผล (reflective practice) การปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ เช่น ระดับความสามารถของผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ซึ่งจะส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลที่หลากหลาย นอกจากกระบวนการดังกล่าวแล้วนั้นการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบมีหลักการสำคัญ 9 ประการที่ผู้สอนได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด พัฒนาทักษะการคิดขั้นพื้นฐานและการคิดขั้นสูง ส่งเสริมให้ผู้เรียนถ้อยแถลงการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ แกไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน ใช้การเรียนรู้ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ กระตุ้นความริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้สอนควรจัดบรรยากาศของการเรียนรู้ให้มีความท้าทาย มีอิสระ มีทรัพยากรสนับสนุน และผู้สอนให้การส่งเสริมผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และยึดหลักการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 3) ผลการสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 2.51, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่านักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 2.53, S.D. = 0.54) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 2.50,



S.D. = 0.52) ด้านวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 2.60 , S.D. = 0.57) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สพฤกษ์ศรี (2554) พบว่า จากการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ด้วยวิธีเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ตามลำดับ เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ ทรงธรรม พลัฒา (2553) ที่ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่านักเรียนเห็นด้วยในระดับมาก ลำดับที่ 1 คือ ด้านบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ลำดับที่ 2 คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และลำดับที่ 3 คือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียนเกิดจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3 วิธี โดยการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นทักษะสำคัญที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนจะได้แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอน นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน เป็นทักษะที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมทำให้มีความโดดเด่น แปลกใหม่ หรือน่าสนใจ ตามวัย และจะเกิดความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น เมื่อผ่านการเรียนรู้แบบศิลปะเป็นฐาน เพื่อให้ชิ้นงานมีความสมบูรณ์และมีความหมายต่อนักเรียน

2. การพัฒนารูปแบบจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุประสิทธิผล เมื่อมีแบบแผนการวิจัยที่ดำเนินการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในรายละเอียดต่างๆ เชิงลึก



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

บทสรุป

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการเชิงระบบ ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบที่มี

ประสิทธิภาพ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องและเป็นระบบสัมพันธ์กันในทุกมิติ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสูงขึ้น นอกจากนี้ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุกอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีจัดบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยกิจกรรมที่มีความท้าทายผสมผสานเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและนักเรียนได้ลงมือจากการปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1.1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนี้ครูผู้สอนควรนำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น quizizz, plicker, classdojo, pac-man, tiktok, vonder ฯลฯ
- 1.2) ควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปหาประสิทธิภาพ (E1/E2) ก่อนนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1) ควรมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยเน้นการใช้บริบทท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนเกิดความรัก และความภูมิใจในท้องถิ่นของตนเอง
- 2.2) ควรมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) เพื่อเสริมสร้างทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เช่น ทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ และ ทักษะการสื่อสารและการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์และเน้นการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

จิตติมา พิศาลาค. (2552). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2564 , จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/KU.the.2009.158



- ทรงธรรม พลัฒา. (2553). การพัฒนาผลการเรียนรู้ เรื่องโจทย์ปัญหาระคนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ร่วมกับเทคนิค KWL [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2564 , จาก www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/7560?attempt=2&.
- ภัทรา อุ่นทินกร, และมาเรียม นิลพันธุ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดสะเต็มศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 19(1), 206 – 219.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพิน พิพิธกุล. (2545). *การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์ จำกัด.
- โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา). (2564). *หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2564 , จาก http://www.satitele.su.ac.th/?page_id=443
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒนา. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2563). *ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET). สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2564 , จาก <http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Login.aspx>
- สุวิมล สพฤกษ์ศรี. (2554). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการอ่านวิเคราะห์ของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2564 , จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/SU.the.2011.475
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี่จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.พ.ศ.2555-2559 (ฉบับที่ 11)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2564 , จาก http://planning.nida.ac.th/main/images/Planning%20Division/Plan/PlanHEdu11_2555-2559.pdf
- อาภรณ์ แสงรัศมี. (2543). *ผลของการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักต่อลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนของ*



นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. สืบค้นเมื่อ
วันที่ , จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/SU.the.2011.475

Beers, S. Z. (2011). *Teaching 21st century skills: an ASCD action tool*. ASCD.

Charles, R., & Lester, F. K. (1977). *Teaching Problem Solving: What Why & How*. Ca: Dale
Seymour Publication.

Kruse, K. (2008). *Instructional design*. [http://www.cognitivedesignsolutions.com/Instruction/
LearningTheory.htm](http://www.cognitivedesignsolutions.com/Instruction/LearningTheory.htm).



การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE SCHOOL EFFECTIVENESS IN SUPHANBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹อัญชลี โลเชียงสาย Anchalee Lochiangsai

²อรพรรณ ตูจินดา Oraphan Toujinda

³ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding Author Email: anchaleelo2559@gmail.com

Received January 24, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีเพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 313 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ คุณธรรม ความคุ้มค่า ความมีส่วนร่วม และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความโปร่งใส และนิติธรรม

2) ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักความคุ้มค่า (X_6) หลักความมีส่วนร่วม (X_4) หลักนิติธรรม (X_1) และหลักความรับผิดชอบ (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.68 + 0.50(X_6) + 0.15(X_4) + 0.83(X_1) + 0.11(X_5)$

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา; ประถมศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) study the level of good governance of school administrators; 2) study the level of the school effectiveness; and 3) analyze the good governance of school administrators affecting effectiveness of schools under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3. The sample was 313 administrators and teachers under Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results were found as follows;

1 Overall the good governance of school administrators was at the highest level. The aspects with the highest level were accountability, morality, efficiency and effectiveness, and participation; while the aspects with a high level were transparency and rule of the law.

2 Overall the school effectiveness was at the highest level. The aspects with the highest level were ability to develop positive attitudes and ability to change and develop schools, ability to produce high-achieving students; while the aspect with a high level was problem-solving in school. The good governance of school administrators in the aspects for efficiency and effectiveness (X_6), participation (X_4), rule of the law (X_1), and accountability (X_5) together predicted the school effectiveness (Y_{tot}) at the percentage of 79.60 with statistical significance level of .05. The regression analysis equation was: $\hat{Y}_{tot} = 0.68 + 0.50 (X_6) + 0.15 (X_4) + 0.83 (X_1) + 0.11 (X_5)$



Keywords: school administrators' good governance; school effectiveness.; primary educational

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่หลากหลายมีความทันสมัยมากขึ้น มีการนำรูปแบบการบริหารต่างๆ มาบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสภาพการศึกษาในปัจจุบัน ที่จะต้องมีการนำรูปแบบการบริหารต่างๆ มากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและเอื้อกับประโยชน์ของสถานศึกษาให้มากที่สุด ดังนั้นหลักการและวิธีการต่างๆ นั้นจะต้องสามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ได้จริง หลายปีที่ผ่านมาธรรมาภิบาล (good governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศยุคนี้ เพราะเมื่อเกิดมีนโยบายต่างๆ และจะนำไปสู่การปฏิบัติ ก็จะมีการพิจารณาว่าทำอย่างไรจะบรรลุผล และสิ่งหนึ่งที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนก็คือการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นคำที่ได้ยินกันมาหลายทศวรรษ หลังจากการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ. 2540 ในประเทศไทยของเรา เป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูปประเทศครั้งสำคัญทั้งด้านการเมือง และการบริหารราชการแผ่นดินที่นำหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นผล เกิดการบัญญัติคำว่า ‘ธรรมาภิบาล’ ขึ้น (สถาบันพระปกเกล้า, 2558) ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการบริหาร บังคับบัญชา ควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยธรรมาภิบาลกับการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งธรรมาภิบาลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีกล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลควรมีหลักพื้นฐานอย่างน้อย 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าคุ้มทุน ซึ่งหลักธรรมาภิบาลดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาทุกแห่ง และในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนับได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในการจัดระบบการบริหารงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา ทั้งด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบริหารงานบุคคล และด้านงานบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือเรียกอีกอย่างว่าหลักธรรมาภิบาล ซึ่งยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมี

ส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า นำมาเป็นเครื่องมือในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายต่างๆ สู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้โรงเรียนมีคุณภาพทั้งในด้านผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบของโรงเรียน การสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมไปถึงการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ พิงดวง (2560) ที่ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผลการวิจัยพบว่าหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยความสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลจะอยู่ในด้านการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ความใส่ใจในระบบ ความพึงพอใจในงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ อนงค์ อาจจงทอง (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ตัวกำหนดและบ่งชี้ว่าสถานศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้หรือไม่นั้นก็คือประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา เกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552) อีกทั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีแนวคิดเรื่องประสิทธิผลสถานศึกษา กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาเพราะเป็นการตัดสินว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ โดยที่สถานศึกษาถือเป็นองค์การในระบบสังคมหนึ่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555)



ในการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรม และความโปร่งใส ตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้มีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามหน่วยงานต้นสังกัดทั้ง 6 ด้าน คือ 1)ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความพร้อมรับผิด 3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และ 6. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีจุดเน้นในการพัฒนาและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตอาสา มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดเลขเป็น เพิ่มโอกาสทางการศึกษา มีความเสมอภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีรูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เพิ่มขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เตรียมความพร้อมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ศิลปะพื้นบ้าน อย่างเป็นรูปธรรม มีความเข้มแข็งในเรื่องระบบการนิเทศและระบบประกันคุณภาพการศึกษา และเน้นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบระดับชาติให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทิศทาง รูปแบบต่างๆ รวมไปถึงวิธีการในการจัดการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย และหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการที่ครอบคลุมงานในทุกๆ ด้านขององค์กรเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลที่ดี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดที่เกิดแก่ผู้เรียน

บทความวิจัยนี้นำเสนอ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหลักการบริหารไปพัฒนาสถานศึกษาและลงมือปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและให้บรรลุผลสำเร็จที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,619 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 101 คน ครูจำนวน 1,518 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาจำนวน 313 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยกระจายตามขนาดของโรงเรียนได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และครูจำนวน 293 คน โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ขั้นตอนที่ 2 สอบถามระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2551)

ขั้นตอนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

ผลการการศึกษา



วัตถุประสงค์ที่ 1) ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือ หลักคุณธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักนิติธรรม

วัตถุประสงค์ที่ 2) ผลการวิจัยพบวาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ที่ 3) ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 พบว่า หลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.796 ซึ่งแสดงว่า หลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.60

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยที่หลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักนิติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้หลักการในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อโรงเรียนและบุคคลากร โดยสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรม และความโปร่งใส ตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กมลพรรณ พิงด่าง, 2560) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม กับ หลักความเสมอภาค ส่วนที่คงเหลือ 8 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการรับผิดชอบต่อและสามารถตรวจสอบได้ และหลักการตอบสนอง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันรบ บุญนำ, 2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทับทิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส โดยลำดับสุดท้าย คือ หลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต, 2558) ที่วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีหลักคุณธรรมและหลักความรับผิดชอบต่อค่าเฉลี่ยสูงกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมมีทั้งหมด 4 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น โดยผลลัพธ์ของประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารและบุคลากรต้องเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จตุรภัทร ประทุม, 2559) ที่วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ (ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่



ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (อนงค์ อาจจงทอง, 2557) ที่วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอยู่กับลำดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษาและด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กมลวรรณ ยอดมาลี, 2558) ที่วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนประสิทธิผล และระดับต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า หลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และได้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 79.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลที่ดี และสามารถประสบผลสำเร็จในการบริหารงานสถานศึกษาได้นั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ และนำหลักการเหล่านี้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษา ได้รับผลประโยชน์สูงสุดและเป็นสิ่งที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์, 2563) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ หลักประสิทธิผล หลักนิติธรรม และหลักความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับ (ปราโมทย์ แสนกล้า, 2562) ที่ทำการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน

จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ยังพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปน้อย คือ หลักคุณธรรม หลักความเสมอภาค หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักมุ่งฉันทามติ หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้พบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยได้สรุปในองค์ความรู้ดังนี้

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล
1. หลักนิติธรรม คือ ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายวินิจฉัยเรื่องต่างๆ อย่างเสมอภาค 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิตัดสินใจ แก้ปัญหาปรับปรุงกฎระเบียบในการพัฒนาสถานศึกษา	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	ด้านการบริหาร 1. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนในการใช้อำนาจตามกฎหมายวินิจฉัยเรื่องต่างๆ อย่างเสมอภาค เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับความไว้วางใจในการทำงานของผู้บริหาร 2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา ร่วมกันกำหนดข้อบังคับในการพัฒนาสถานศึกษา 3. เขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการนำข้อกฎหมายสำหรับผู้บริหารไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เทคนิควิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความยอมรับนับถือในการใช้อำนาจทางกฎหมายในการวินิจฉัยเรื่องต่างๆ อย่างถูกต้อง



		ด้านประสิทธิภาพการศึกษา 1. ควรมีการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับหลักการและแนวทางในการปฏิบัติเมื่อเจอกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ต้องแก้ปัญหาโดยมีรูปแบบ 2. วิธีการแก้ปัญหาให้ถูกจุดและเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ทั้งนี้เมื่อผู้บริหารรับรู้ปัญหาของสถานศึกษาแล้วนั้น ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาผู้บริหาร 3. ควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องและร่วมมือกันแก้ไขปัญหา รวมทั้งนำข้อคิดต่างๆ มาใช้แก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 1.หลักความคุ้มค่า 2. หลักความมีส่วนร่วมหลักนิติธรรม 3. หลักความรับผิดชอบ
--	--	--

บทสรุป

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความรับผิดชอบ รองลงมา คือ หลักคุณธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักนิติธรรม ส่วนในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 พบว่า หลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ หลักการบริหารธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ คือ หลักความคุ้มค่า หลักความมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การบริหารสถานศึกษาโดยควรให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ลักษณะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กมลพรรณ พิงด้วง. (2560). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลวรรณ ยอดมณี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณวชิร.
- ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต. (2558). *พฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราโมทย์ แสนกล้า. (2562). *หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วันรบ บุญนำ. (2561). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทับทิม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2558). *คู่มือการปกครองไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.พี. กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 พ.ศ. 2554-2558 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษาแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช พ.ศ. 2554*. สมุทรปราการ: บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.
- อนงค์ อาจทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
THE ADMINITRATOR'S ROLE OF TEAMWORK AS PERCEIVED BY
TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

ศิวัภรณ์ วงศ์เพชร

Siwaporn Wongpet

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkamhaeng University

Corresponding Author Email: siwapornwongpet@gmail.com

Received January 24, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูมีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก



2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นขนาดของสถานศึกษาด้านการมีเป้าหมายเดียวกันไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีม; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This Article aimed (1) to study the administrator's role of teamwork as perceived by teachers under the secondary education service area office Bangkok 2 (2) and compare the administrator's role of teamwork as perceived by teachers under the secondary education service area office Bangkok 2 the sample was survey research They was selected by the questionnaire about the objective of this study were to study and compare the administrator's role of teamwork as perceived by teachers under the secondary education service area office Bangkok 2 the instrument for collecting data were frequency, percentage, mean, standard deviation, a t-test technique, the one-way analysis of variance and the test for paired differences by using the Scheffé's method. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows;

1. The teachers under study exhibited perceptions of the administrator's role of teamwork under the secondary education service area office Bangkok 2 was at a high level in overall and each aspect.

2. The comparison of the teachers under study exhibited perceptions of the administrator's role of teamwork as divided by the teachers who differed in educational background, experience and size of school in their perception that of the administrator's role of teamwork under the secondary education service area office Bangkok 2 in overall and all aspects evince differences at .05. but size of school aspects mutual working goal not difference.

Keywords: the administrator's role; teamwork; Education Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทั่วโลกทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โลกแห่งการสื่อสารและสถานะทางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องพัฒนาคนและประเทศชาติให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงเป็นวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ความสามารถในการคิดที่จะเกื้อกูลต่อการพัฒนาสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและชอบธรรม จึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบัน ได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สรวิศ จันทุม, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และได้นำนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2564) จากนโยบายดังกล่าว มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น แสดงให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง กิจกรรมนั้นจึงจะดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษามักประสบปัญหาในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริงๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น และส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้ การทำงานภายในองค์กรไม่มีผู้ใดจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามลำพังทุกการทำงานจะต้องมีความสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น (สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม, 2552)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนบทบาทตนเอง ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความเห็นและเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความเป็นกัลยาณมิตร



เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ระบบการบริหารในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับนโยบายการบริหารมาปฏิบัติ ย่อมรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การให้ครูเสนอความคิดเห็นจะเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ครูมีโอกาสในการพัฒนา ระบบร่วมกันและเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติที่มีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม (ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมที่ยังมีข้อบกพร่อง นำไปพัฒนาปรับปรุงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน 5,562 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน 357 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ (Cohen et al, 2011)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert scale)

1. หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of objective congruence: IOC) แต่ละข้อซึ่งได้ค่าคะแนน 0.80 – 1.00

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ผู้วิจัยนำหนังสือข้างต้นพร้อมแบบสอบถาม ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อส่งให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google form
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

ผลการศึกษา

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม	การรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.16	0.40	มาก
2 ด้านการมีความไว้วางใจ	4.20	0.43	มาก
3 ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.21	0.41	มาก
4 ด้านการมีส่วนร่วม	4.14	0.49	มาก
รวม	4.18	0.34	มาก

จากตาราง 1 พบว่าครูมีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.21$) แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูผู้ร่วมงานเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ครูทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกัน ด้านการมีความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.20$) แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างความ



จริงใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีม ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจ และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.16$) แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีให้กับครูได้มีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การทำงานเป็นทีม	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	(n = 108)		(n = 249)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.06	0.49	4.21	0.34	-2.677	0.008*
2. ด้านการมีความไว้วางใจ	4.12	0.51	4.24	0.39	-2.190	0.030*
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.13	0.48	4.25	0.37	-2.246	0.026*
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.04	0.49	4.19	0.39	-2.653	0.009*
รวม	4.09	0.42	4.22	0.29	-2.889	0.004*

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.97	4.18	4.22	9.960*	0.000
2. ด้านการมีความไว้วางใจ	4.07	4.27	4.21	4.591*	0.011
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.31	4.24	4.15	4.116*	0.017
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.05	4.26	4.11	6.636*	0.001

รวม	4.10	4.24	4.18	3.295*	0.038
-----	------	------	------	--------	-------

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม	ขนาดของสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญพิเศษ		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.15	4.10	4.20	2.076	0.127
2. ด้านการมีความไว้วางใจ	4.00	4.14	4.27	7.215*	0.001
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.01	4.20	4.25	4.784*	0.009
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.96	4.12	4.18	4.167*	0.016
รวม	4.03	4.14	4.22	5.515*	0.004

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีเป้าหมายเดียวกันไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ทั้งเป็นผู้นำ เป็นผู้ทำงานร่วมกับครู สร้างแรงจูงใจส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง มีความไว้วางใจต่อครู สื่อสารและส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีการกระจายอำนาจการบริหารเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับวิจัยของ (ผ่องอำไพ สระเพชร, 2560) ที่ศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่ง



สอดคล้องกับวิจัยของ (ศรสุวรรณค์ สุขสนาน, 2560) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับวิจัยของเริค นที เลอโนบ (Eric Natee Lenoble, 2562) ที่ศึกษาการศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี พบว่า บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ (ทิชากรณ์ อติเปรมานนท์, 2563) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ (นพวรรณ คงพลี, 2563) ที่ศึกษาการศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายงานให้กับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติงาน บางฝ่ายงานอาจจะต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการบริหารจัดการที่ดี มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่างๆ ส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมต่างจากครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับวิจัยของ (ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์, 2560) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และใกล้ชิดกับครูทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาทำงานด้วยความไว้วางใจ ครูทุกคนจึงได้ทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์มานานมีความเข้าใจว่าการทำงานในสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกับคนอื่นๆ จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว ซึ่งแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความเข้าใจว่าการเป็นครูมีบทบาทหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทิชากรณ์ อติเปรมานนท์, 2563) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีเป้าหมายเดียวกันไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารยึดรูปแบบและนโยบายจากส่วนกลาง เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กำหนด ทำให้มีระบบระเบียบแบบแผนเดียวกัน จึงไม่ส่งผลต่อการรับรู้ของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาที่มีทรัพยากรในการทำงาน ปริมาณงาน และจำนวนครูในสถานศึกษาต่างกัน ทำให้ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการรับรู้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การรับรู้ของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ (สุวรรณา ปิตานัง, 2561) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นผู้ที่มีส่วนปฏิบัติงานกับครู เปิดโอกาสให้ครูเข้ามาร่วมกันทำงาน ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมอง เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือกันของครูที่มีความสามารถแตกต่างกันออกไป ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากกว่าการทำงานคนเดียว องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียว 2) ด้านการมีความไว้วางใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 4 ด้านนั้นเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการ



ทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารที่มีการทำงานเป็นทีมที่ดีทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น และทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ค้นพบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติภารกิจตามเป้าหมาย และควรมีการวิเคราะห์ ปรับปรุงเป้าหมายให้เป็นไปตามแนวความคิดส่วนมาก

1.2. ด้านการมีความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน และควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

1.3. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน และผู้ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

1.4. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน นอกเวลาควรติดตามความก้าวหน้าของงานสม่ำเสมอ และควรส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนามาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจต้องการศึกษาและการวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิชากรณ อติเปรมานนท์. (2563). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ในสหวิทยาเขตวิภาวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12.
- นพวรรณ คงพลีว. (2563). บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องอำไพ สระเพชร. (2560). ศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวนิมนตราชินุทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรวิศ จันทุม. (2562). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cohen, L., Manion, L, and Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. (7th ed). New York: Routledge.



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี
STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING
OPERATIONAL STANDARDS OF CHILD CARE CENTERS UNDER
SUPHANBURI LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

¹ธนกฤต ศรีทองปลอด Tanakit Srithongplod

²อรพรรณ ตูจินดา Orphan Toujinda

³ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding Author Email: tanakit.alone56@gmail.com

Received January 24, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดเชิงปฏิกิริยา

2) ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บุคลากร ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน

3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3) และความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.59 + 0.53 (X_3) + 0.12 (X_1)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร; มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก; องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

Abstract

This Article aimed to study 1) the strategic leadership of administrators; 2) the level of operational standards of child development centers; and 3) the strategic leadership of administrators affecting operational standards of child development centers under Suphan Buri local administrative organizations. The sample was 254 administrators and teachers under Suphan Buri local administrative organizations, derived by proportional stratified random sampling distributed by type of local administrative organizations. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results were found as follows;

1 Overall and in specific aspects, the strategic leadership of administrators was at a high level. The aspects were having high-level cognitive activity, gathering multiple inputs to formulate strategy, creating a vision, anticipating and creating a future, and revolutionary thinking.

2 Overall and in specific aspects, the operational standard of child development centers was at a high level. The aspects were child development center management; academic and curricular activities; building, surrounding, environment, and security; personnel; promotion of early childhood development network; and involvement and support.



3 The strategic leadership of administrators in the aspects of anticipating and creating a future (X_3) and having high-level cognitive activity (X_1) together predicted the operational standards of child development centers at the percentage of 55.20 with a statistical significance level of .05. The regression analysis equation was:

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.59 + 0.53 (X_3) + 0.12 (X_1)$$

Keywords: strategic leadership; operational standards of child care centers.;
administrative Organizations

บทนำ

จากสถานการณ์ในสังคมโลก สังคมไทยพบการเปลี่ยนแปลงทุกด้านผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติและการพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกองค์การต้องปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อยุคสมัยและจัดการองค์การเพื่อให้้องค์การนั้นอยู่รอด ประเทศไทยจึงเป็นประเทศหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง เรียกว่า ปฏิรูประบอบราชการ ปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเมือง ในวงการการศึกษาก็เช่นกัน มีการปรับกลยุทธการทำงานเสียใหม่ เช่น ปฏิรูประเบียบราชการ ปฏิรูปบุคคลและบุคลากร ปฏิรูปการเรียนรู้ เนื่องจากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนออกมาอย่างไม่เป็นที่น่าพอใจ ในทางตรงกันข้ามคุณภาพผู้เรียนมีแนวโน้มลดลง จึงเป็นเครื่องบ่งบอกถึงภาระของผู้รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษา ที่จะต้องร่วมมือกันในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้ที่เป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาคือ ผู้บริหารการศึกษา ที่มีใช้เพียงอยู่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย แต่ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะของความเป็นผู้นำสูง ประกอบด้วยความเป็นผู้นำทางจิตและวิญญาณมีกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์กรฝ่าฟันกับวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (วุฒิสกดิ์ โกชนกุล, 2552) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นทักษะหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับเหตุผลเข้าด้วยกันได้ สามารถกระตุ้นบุคลากร ให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติตนในสถานศึกษาตามหลักการมีส่วนร่วมและมีมุมมองของความคาดหวังและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาหลากหลายแห่งจะพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนล้วนแล้วแต่ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาขับเคลื่อนการบริหารจัดการ ในขณะเดียวกัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการหรือกระทรวงมหาดไทยที่มีสถานศึกษาอยู่ในการกำกับ ดูแล เพื่อพัฒนาคุณภาพ

การจัดการศึกษาให้ดีที่สุด โดยมีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา หน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงาน การศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ นั้นล้วนแล้วแต่มีมาตรฐานของ ตนเอง เพื่อกำกับคุณภาพในการจัดการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มี ความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาประเทศ โดยการพัฒนาคนจะต้องเริ่มต้นจากเด็กเล็ก ซึ่งศูนย์พัฒนา เด็กเล็กก็เป็นสถานศึกษาหนึ่งที่เป็นแหล่งเรียนรู้และมีการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณค่าสูงสังคม ได้รับความดูแลรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ถือเป็นหน้าที่สำคัญ ที่จะต้องดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา เด็กเล็กในชุมชนให้มีความพร้อมด้านทักษะและมีศักยภาพตามวัย

ในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับการกิจการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์ที่อยู่ในความดูแลของท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งสามารถให้บริการและตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นทางการศึกษา แก่ เด็กปฐมวัย อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ตามอำนาจหน้าที่และนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจึงมีการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นรูปแบบการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแบบปฏิบัติในการดำเนินงานจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไป ในแนวทางปฏิบัติเดียวกัน โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 มาตรฐาน ดังนี้ 1.มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.มาตรฐานด้านบุคลากร 3.มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย 4.มาตรฐานด้านวิชาการ กิจกรรมตามหลักสูตร 5.มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและ ส่งเสริมสนับสนุน 6.มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ที่เริ่มจากเด็กเล็กตั้งแต่อายุ 2 - 5 ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการดำเนินงาน จัดการศึกษา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตนเอง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พร้อมทั้งมีการรับถ่ายโอนจากกรมพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนา เด็กเล็กอื่นๆ มาอยู่ในการดูแล รับผิดชอบ เพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพเป็นทรัพยากร ที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ กำกับ ติดตาม ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานเดียวกันกับกระทรวงศึกษาธิการ แต่ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความรับผิดชอบในการดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แตกต่างกัน ออกไป เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวนหลายแห่งต่อหนึ่ง



หน่วยงาน จึงทำให้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งแตกต่างกันออกไป จึงทำให้ต้องมีมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งให้เป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เติบโตอย่างมีคุณภาพต่อไป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนา และการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตาม มาตรฐานการดำเนินงาน ตามที่กรมปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร คือ ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วยรวม 734 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 123 คน ครู จำนวน 611 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2564 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557) ได้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (proportional stratified random sampling) โดย กระจายตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 43 คน และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 211 คน คนโดยมีการแบ่งชั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ชั้น ตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ขั้นตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2551)

ขั้นตอนที่ 3 สอบถามระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00

ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง รองลงมา คือ ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดเชิงปฏิกิริยา

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.552 ซึ่งแสดงว่าความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดความเข้าใจในระดับสูงส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสามารถทำนายมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 55.20

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า



อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะในการบริหารงานผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความคิดความเข้าใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าตัดสินใจ และพร้อมทั้งมีบทบาทในการบริหารงานและการบริหารคน ให้ทำงานตามความคาดหวังของผู้บริหาร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และให้บุคคลในองค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการทำงานได้ เพื่อทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริเพ็ญ สกุลสิทธิ์, 2556) ที่วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการมีความคิดเชิงปฏิกิริยา อยู่ในลำดับสุดท้าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นวลจันทร์ จันทนพ, 2559) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการนำเข้าปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ งานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และ ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ตามลำดับ สอดคล้องกับ (นัสสร สว่างโคตร และคณะ, 2553) ที่วิจัยเรื่อง การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรและด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชนและด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ (ผุสดี ศรีเพ็ญ และคณะ, 2557) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอ

โพทะเล จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร บริหาร ส่วนตำบลทำนัง อำเภอพทะเลจังหวัดพิจิตร โดยสภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การที่มีสภาพการดำเนินงานสูงสุดเฉลี่ยค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่วนด้านที่มีสภาพการดำเนินงานที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และได้ร่วมกันพยากรณ์มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 55.20 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดรูปแบบในการดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ จากการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ขับเคลื่อนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ได้รับการพัฒนาตามนโยบายและส่งเสริมให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานสามารถพลิกวิกฤตในด้านต่างๆ ให้เป็นโอกาส อาทิเช่น ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่บ้าน (Home-Based Learning) โดยออกแบบกิจกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ปกครอง อย่างเหมาะสมตามความพร้อมและความแตกต่างของแต่ละครอบครัว โดยเน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียนให้ได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นจากการวิจัยดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิสมัย เจริญลักษณ์, 2556) ที่วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมของหัวหน้าศูนย์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ส่วนด้านการส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (นพวรรณ บุญ



เจริญสุข, 2560) ที่วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ด้านการมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง รองลงมา คือ ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดเชิงปฏิกิริยา ส่วนผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมา คือ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย ซึ่งแสดงว่าความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดความเข้าใจในระดับสูงส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดเชิงปฏิกิริยาและเมื่อพิจารณาความคิดเชิงปฏิกิริยา พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และรองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนา ปรับปรุงการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในเรื่องของการคิดเชิงปฏิกิริยาและการคิดนอกกรอบเพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยกรมส่งเสริมปกครองส่วน

ท้องถิ่นมีการจัดอบรมสำหรับผู้บริหารและครูให้เกิดความเข้าใจในการใช้กระบวนการคิด และความสามารถเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์การเรียนอย่างเหมาะสม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุน จัดสรรงบประมาณให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความพร้อมทั้งด้านสื่อ หนังสือ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความรู้ ทักษะและความชำนาญการใช้สื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถเลือกใช้สื่อที่ตรงกับ วัตถุประสงค์ในการสอน ผลิตสื่อ ตลอดจนประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตจากการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา การกำหนดวิสัยทัศน์ และความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพื่อ ทักษะความเป็นผู้นำและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบความคิดเชิงปฏิกิริยา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2559. กรุงเทพฯ:กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). หนังสือราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มท 0809.4/ว828 ลงวันที่ 22 เมษายน 2564. สืบค้น เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2564, จาก http://www.dla.go.th/servlet/DocumentServlet?documentType=2&isSbpac=N?%3E&fpage=y&_mode=changePage&page=50
- นภัสสร สว่างโคตร และคณะ. (2553). การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ตามทักษะของบุคลากรเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารการมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม, 4(1), หน้า39-50.



- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผุสดี ศรีเพ็ญ และคณะ. (2557). การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อำเภอโพธารณะ จังหวัดพิจิตร. *วารสารการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 4(7), หน้า 117-130.
- พิสมัย เจริญลักษณ์. (2556). ความพร้อมของหัวหน้าศูนย์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิสักดิ์ โกชนกุล. (2552). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในสังคมโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริเพ็ญ สุกุลวิธ. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2557). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี
จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
THE STRATEGIC MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS IN DIGITAL
ERA UNDER AMPHOE MUANG SARABURI IN SARABURI PROVINCE OF
SARABURI PROVINCE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1

¹ธนวรรณ รัตนเจริญ Tanawan Rattanacharaen

²กัลยมน อินทุสุต Kanyamon Indusuta

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

¹Corresponding Author, E-mail: 6312470019@rumail.ru.ac.th

Received January 25, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีจำนวน 57 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé's ผลการวิจัยพบว่า



1. ความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; ยุคดิจิทัล

Abstract

This Article aimed to study and compare the strategic management of administrators in digital era under Amphoe Muang Saraburi in Saraburi Province of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample population consisted of 168 teachers working under Amphoe Muang Saraburi in Saraburi Province of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2021.

The research instrument was a questionnaire consisting of 57 items eliciting germane data concerning the strategic management of administrators in digital era. These techniques were percentage, frequency, mean (M), and standard deviation (SD). The research also employed a t test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique in addition to Scheffé's multiple comparison method.

Findings are as follows;

1. Overall and for all aspects, the strategic management of administrators under study were exhibited at a high level.

2. The results of comparing the strategic management of administrators can be summarized as follows:

2.1 The teachers who differed in educational level did evince concomitant differences in the strategic management of administrators overall and in all aspects.

2.2 The teachers who differed in academic standing did evince concomitant differences in the strategic management of administrators overall and in all aspects at the statistically significant level of .01 and .05

2.3 The teachers who differed in work experience did display parallel differences in the strategic management of administrators and in all aspects at the statistically significant level of .05

Keywords: The strategic management; administrators; digital era

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง พร้อมกับสถานการณ์โลกที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างเร่งด่วนในทุกด้านที่กำลังเผชิญ ในห้วงเวลาการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น ทำให้สังคมโลกเริ่มมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและก้าวกระโดด อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก

อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมากผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

การจะนำหลักบริหารเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในสถานศึกษานั้นจะต้องมีการบริหารเชิงรุก โดยสร้างความพร้อมให้กับองค์กรซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจบทบาทขององค์กร แล้วจึงกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สร้างความสอดคล้องของการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม อีกทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันนำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (อนันท์ งามสะอาด, 2559) ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งใน



การที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อการบริหารการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เข้ามาบริหารจัดการการศึกษา รวมถึงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการและเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสมัยก่อนที่ยังไม่มีเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์มาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมจะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง และรวดเร็วภายใต้เทคโนโลยียุคดิจิทัลเพื่อให้มีศักยภาพ อีกทั้งสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในสังคมได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ การศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่จะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประชากร คือ ครูในอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 299 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 168 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน ใช้หลักการแบ่งสัดส่วนตามการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น .983 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบสอบถามได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยแบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การควบคุมและการประเมินผล จำนวน 57 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตราการวัดของลิเคอร์ท (Likert Scales) และกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best and Kahn, 1993) นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาเฉลี่ยและร้อยละ แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวิทยฐานะและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Post hoc Comparison)

ผลการการศึกษา

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับเป็นรายด้าน 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมและการประเมินผล และด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม



2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เนื่องจากครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการและวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มากกว่าครูที่มีไม่วิทยฐานะชำนาญการ

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 8 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการวิเคราะห์ระบบโครงสร้างการบริหารที่เป็นปัจจุบันโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์นโยบายให้ครอบคลุมพันธกิจ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม บรรยายภาพให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้รวมถึงวิเคราะห์ศักยภาพของครูให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมาย ผู้บริหารได้ทำการวิเคราะห์ระบบการบริหารงบประมาณออกมามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารมีการใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาช่วยในการบริหารจัดการ วิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผล

ต่อพันธกิจที่จำเป็นต้องแก้ไขเร่งด่วน และมีการสำรวจความต้องการของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารมีการนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาวิเคราะห์ ตรวจสอบสภาพทางเศรษฐกิจทางสังคมในการของงบประมาณสนับสนุนการจัดการศึกษาว่าจะมีวิธีการดำเนินงานอย่างไรให้ถูกต้องและตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาโครงสร้างการบริหารเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ โดยนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้กำหนดไว้มายกระดับคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาร่วมกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษารวมถึงนวัตกรรมเพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นอกจากนี้แล้วผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสร้างศักยภาพครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและยกระดับแหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเป็นเลิศและเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เมื่อผู้บริหารได้นำข้อมูลสารสนเทศเข้ามาตัดสินใจในการวางแผนและจัดสรรการใช้งบประมาณและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศด้านการจัดทำปฏิทินการดำเนินงาน ด้านการจัดทำข้อมูลเป็นปัจจุบัน เพื่อกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างชัดเจน มีการแสวงหานวัตกรรมในการสร้างแรงจูงใจครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดี เพื่อบรรลุความสะดวกรับรู้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา ผู้บริหารมีการกำหนดการวัดและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดติดตามประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาดำเนินการ อีกทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากำหนดการวัดและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดติดตามประเมินผลให้ครอบคลุมกำกับติดตามประเมินผลในด้านการพัฒนาศักยภาพครู การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ ด้านสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณในการดำเนินตามแผนปฏิบัติการประจำปี จากนั้นนำผลการประเมินมาปรับปรุงกลยุทธ์ที่มีความบกพร่องให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุพานี สฤณวานิช, 2544) ที่กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นถือว่าเป็นหัวใจของงานบริหาร ที่ผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด ทั้งกำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากคนอื่น แต่ทั้งนี้เป็นการแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ถ้าปราศจากแผนกลยุทธ์ องค์กรจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแนวคิดของ (ชิตติยา ดั่งสำราญ, 2552) ที่กล่าวว่าในปัจจุบันองค์กรจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน ที่ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพและมีวิธีการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้



ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์กรบรรลุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชลธิชา ร่มโพธิ์รี, 2561) ศึกษาเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย (สยมภู เหมือนนิรุทธ์, 2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมองบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และผู้บริหารไม่มีการจัดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ในเรื่องการสื่อสารนั้นผู้บริหารเห็นว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าสามารถเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ดีกว่า ทำให้การเกิดความร่วมมือและความสามัคคีที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานนี้อาจจะไม่เป็นแนวเดียวกันภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระราชวุธ ปลายาวชิโร (เพชรไพร), 2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรารุช ศักดิ์เทวิน, 2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสระบุรี เขต 1 แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องผู้บริหารมีการใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมครูทุกคนรับทราบนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหาร แต่ทั้งนี้ครูที่มีวิทยฐานะที่สูงจะมีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะในการประชุมคณะครูของสถานศึกษา อีกทั้งในเรื่องรับรู้และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้มีความแตกต่างชัดเจน โดยผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการทำงานที่เหมาะสมกับวิทยฐานะโดยสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นฤมล คูหาแก้ว, 2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย (พระราชวุธ ปลูกาวชิโร (เพชรไพร), 2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการดำเนินการตามโครงการที่กำหนด ซึ่งมีการปฏิบัติตามขั้นตอนและตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในวางแผนโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกั นมักจะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นฤมล คูหาแก้ว, 2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย (พระราชวุธ ปลูกาวชิโร (เพชรไพร), 2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

บทสรุป

การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับการศึกษา, วิทยฐานะและประสบการณ์ในการ



ทำงาน พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอำเภอเมืองสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจที่จำเป็นต้องแก้ไขเร่งด่วน
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาศักยภาพครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอำนวยความสะดวกให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา
4. ด้านการควบคุมและการประเมินผล ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตาม ประเมินผลการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ที่สำคัญ คือการบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาที่นำการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ามาปรับใช้ให้เท่าทันยุคดิจิทัลให้มากยิ่งขึ้น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. ควรศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับครูทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา บุญอนันต์วงศ์. (2561). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- จิรารัตน์ กระจำนดี. (2562). การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน ปิณรส มาลากุล ณ อยุธยา และอดิศวร์ วงษ์วัง. (2553). การวิเคราะห์บริบท : ความท้าทายของการบริหารการศึกษาในอนาคต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลธิชา ร่มโพธิ์รี. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชวุฒาจารย์ (เพชรไพร). (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภิญญา ชัดตียะ. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนวัดวังน้ำขาว. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชพล เชิงชล. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สยมภู เหมือนนรินทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. “การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)”. [Online]. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/๕๒๒๓๒/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>.



Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education (7th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th ed.)*. New York: Routledge.



ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE TEACHERS AFFECTING
SCHOOL EFFECTIVENESS IN NAKHON PATHOM PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

¹พิมศิริ ประวิงวงศ์ Pimsiri Prawingwong

²อรพรรณ ตูจินดา Oraphan Toujinda

³ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding Author, Email: anchaleelo2559@gmail.com

Received January 25, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ ตามลำดับ



2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ด้านการรับรู้ (X3) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (X1) และด้านความรู้สึกรัก (X2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 72.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $tot = 0.80 + 0.33 (X3) + 0.23 (X1) + 0.24 (X2)$

คำสำคัญ : ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู; ประสิทธิภาพของโรงเรียน; ประถมศึกษา

Abstract

This research aims to: 1) study the level of organizational loyalty of the teachers; 2) study the level of the school effectiveness; and 3) analyze the organizational loyalty of the teacher affecting the school effectiveness. The sample was 310 administrators and teachers under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research were as follows:

1. Overall and specific aspects of quality organizational loyalty of the teachers were at a high level. When considering each aspect, the aspects were affective aspect, behavioral aspect and cognitive aspect, respectively.

2. Overall and specific aspects of the school effectiveness were at a high level. The aspects were problem-solving ability, ability to change and develop schools, ability to develop positive attitudes, ability to produce high-achieving students, respectively.

3. The organizational loyalty of the teachers in the aspects for cognitive aspect (X₃), behavioral aspect (X₁) and affective aspect (X₂), together predicted the school effectiveness (Y_{tot}) at the percentage of 72.10 with statistical significance level of .05.

The regression analysis equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.80 + 0.33 (X_3) + 0.23 (X_1) + 0.24 (X_2)$

Keywords: organizational loyalty of the teachers; school effectiveness; primary educational

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีการเจริญเติบโตเป็นอย่างมากในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก รวมถึงประสิทธิภาพขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจแต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยหลักและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในเรื่องของความจงรักภักดี ขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (จันทนา เสี่ยงเจริญ, 2554) ที่กล่าวว่า หากองค์กรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรได้สำเร็จจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จโดยที่ไม่มีอุปสรรคในด้านใดมาขวางกั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเหมือนกันตรงที่หน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสร้างความผูกพันที่ดีสำหรับบุคลากรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรบุคลากรควรจะมีเช่นกัน การที่บุคลากรมีความพยายามและความพร้อมที่จะตั้งใจพัฒนากระบวนการการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีและประสบความสำเร็จตามที่ผู้บริหารหรือองค์กรคาดหวังมีการยอมรับและศรัทธาในองค์กรเชื่อมั่นและยึดมั่นในองค์กร ไม่ลาออกจากองค์กร เป็นต้น เป็นผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ อย่างยาวนาน แต่ถ้าหากบุคลากรไม่เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ผลงานที่ได้ออกมาก็จะไม่มีคุณภาพเหมือนทำงานเพียงเพื่อแลกกับผลตอบแทนและไม่เกิดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ใช่ความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถ ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความจงรักภักดีสำหรับบุคลากรต่อองค์กรซึ่งการสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากเพราะว่าในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงอาจมีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถที่ดีไปอยู่กับองค์กรอื่นโดยมีผลตอบแทนเข้ามาจูงใจ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในองค์กรจนนำไปสู่ความทุ่มเทและความเต็มที่ในการปฏิบัติงานนั้นคือ ภายในองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน และรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร องค์กรต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรของตนให้มีความรักและจริงใจต่อองค์กรเสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตนเอง



พร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนี้ ดังนั้น การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนับว่าเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจต่อไป (รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์, 2557) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้เกิดผลกระทบต่องค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ผลในด้านบวก บุคลากรจะต้องกระตือรือร้นและเปลี่ยนแปลงตัวเองในการทำงานตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้และผลในด้านลบ การที่มีการเปลี่ยนนโยบาย สภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ทำให้เกิดความกดดันต่อบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรที่สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก จะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดที่สมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำ พฤติกรรมและการแสดงออกของสมาชิกจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงพอใจ เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานไม่เต็มที่ หรือการย้ายไปอยู่องค์กรอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ ดังนั้น ความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ นอกจากนั้นความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กรยังเป็นปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับการลาออก หรือการโอน-ย้ายของบุคลากรในองค์กร เพราะสมาชิกที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่สูง มักจะมีความปรารถนาและความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึง เพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ประสิทธิผลเป็นการทำให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ การดำเนินงานให้ได้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ (ฮอยและมิสเกล, 2001) ได้กล่าวไว้ 4 มิติ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ (ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ คือ ความใฝ่รู้ รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็น

ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและทักษะระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานของครู ดังนั้น ความพึงพอใจ ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชณี ตรีวิสุทธิวงษา, 2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน การได้ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและสอดคล้องกับ (วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติต่อการทำงานขององค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอบางเลน อำเภอสสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 120 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 115 คน ครูจำนวน 1,399 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2564) ซึ่งผู้บริหารและครูในโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ส่วนใหญ่ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครปฐม จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนผู้บริหารและครูเนื่องจากการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม รวมไปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนต่างๆ ที่ทำให้ครูและผู้บริหารขาดขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงอยากย้ายไปปฏิบัติงานในโรงเรียนอื่น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในเรื่องของการสร้างความรัก ความพึงพอใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในการบริหารงานบุคคล สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและลดปัญหาการลาออกของบุคลากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,514 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 115 คน ครูจำนวน 1,399 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาจำนวน 310 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & (Morgan, 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยกระจายตามขนาดของโรงเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 24 คน และครูจำนวน 286 คน โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุราชการ ขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ขั้นตอนที่ 2 สอบถามระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ (Likert, 1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551)

ขั้นตอนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00

ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้เป็นตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.721 ซึ่งแสดงว่าด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและสามารถร่วมกันทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 72.10

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผล ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน จะ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ ซึ่งทุกด้านนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุ่งทิพา ศรีบรรเทา, 2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1.) ความสุขในการทำงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความรักในงาน รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานการณ์ทางการเงิน 2.) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความ



ต้องการดำรงความเป็นพนักงานขององค์กรตลอดไป โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชณี ตรีสุทธีวงษา 2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านนั้น แสดงว่าผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จะต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเพราะประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและด้านคุณภาพของผู้เรียนนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไศภิดา คล้ายหนองสรวง, 2558) ที่วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นั้นมีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งคะแนนเฉลี่ยนั้นเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ดังนี้ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสอดคล้อง (จตุรภัทร ประทุม, 2559) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (สรียา อยู่เย็น, 2556) ที่วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 นั้น มีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย โดยได้พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 72.10 จากผลการวิจัยดังกล่าวนั้นจะเห็นได้ว่าการที่จะสามารถทำให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในเรื่องของความจงรักภักดีต่อ องค์กรของครู โดยเฉพาะด้านการรับรู้เป็นสมการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอันดับแรก สืบเนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงผู้บังคับบัญชามีการวางแผนและจัดการระบบภายในโรงเรียนเป็นอย่างดีและมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้บริหารจึงทำให้ด้านการรับรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นด้านแรก นอกจากการรับรู้แล้ว ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่ว่าจะเป็น การทุ่มเทใช้เวลาส่วนตัวในการทำงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่และทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมไปถึงด้าน ความรู้สึกที่เกิดจากความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนและรู้สึกว่าโรงเรียนเหมือนครอบครัวของ ตัวเอง ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทนา ขวนชอบ, 2560) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมี ความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของบุคลากรกอง บริหารทรัพยากรบุคคล มีทั้งหมด 6 ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาท หน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะ งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัฒนา แสงตะวัน, 2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวม มีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านสมรรถนะ ของครูกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ .01 และด้านความคาดหวังของชุมชนกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X_6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_4) ปัจจัยด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน (X_5) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .806 มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ .649 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .649 สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนและรายด้านอยู่ในระดับมาก

บทสรุป

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความรู้สึกร่องลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้ ในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกร่องลงมา คือ ด้านการรับรู้ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและสามารถร่วมกันทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ร้อยละ 72.10

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับรู้และเมื่อพิจารณาด้านการรับรู้ พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และรองลงมา คือ เมื่อผู้บริหารและครูทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำที่ดีเสมอ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 6 ปี ดังนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูในด้านการรับรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับทักษะด้านการรับรู้ โดยเฉพาะทักษะการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจะได้นำความรู้มาช่วยเหลือ และแนะนำครูเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 ในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเมื่อพิจารณาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประเด็นที่ผู้บริหารและครูให้ความเห็นในค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และรองลงมา คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรสนับสนุน จัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้ครูมีทักษะ ความรู้ และความชำนาญการในการใช้สื่อและนวัตกรรมในกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถเลือกใช้สื่อที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการสอน ผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

1.3 ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูให้ดียิ่งขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 นำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู โดยมีการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง และการให้ขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู โดยการให้ขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลที่มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1



2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา เสี่ยงเจริญ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- นันทนา ขวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนา แสงตะวัน. (2553). *ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชนี ตรีสุทธีวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อ องค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รุ่งทิพา ศรีบรรเทา. (2562). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). *ทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม/ประสิทธิผลของสถานศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรียา อยู่เย็น. (2556). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2564). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2564 จาก https://npt2.go.th/wp/?page_id=1700.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2564 จาก <https://sites.google.com/view/plannpt2>.
- สุวิมล ติรกานนท์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



อัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
THE IDENTITY OF KASETSART UNIVERSITY ENGINEERING
STUDENTS

¹นภัสวรรณ คำพัน

Napatsawan Kumfun

²วรกาญจน์ สุขสดเขียว

Vorakarn Suksodkiew

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: napatsawan.s@ku.th

Received January 25, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ คณาจารย์ จำนวน 226 คน ตามสัดส่วนของ ตำแหน่งทางการบริหาร และนิสิต จำนวน 224 คน ตามสัดส่วนของชั้นปี รวมทั้งสิ้น 450 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986 และแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์เนื้อหา และ ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 72 ตัวแปร คือ 1)ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม ประกอบด้วย

34 ตัวแปร เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1.ทักษะทางวิศวกรรม 17 ตัวแปร 2. การคิดวิเคราะห์ 12 ตัวแปร 3. เทคนิคทางวิศวกรรม 5 ตัวแปร 2) ความพร้อมในการเป็นวิศวกร ประกอบด้วย 10 ตัวแปร 3) ความรู้ในวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม ประกอบด้วย 10 ตัวแปร 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 ตัวแปร 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิศวกรรม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร และ 6) จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร

2) ผลการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: อัตลักษณ์; นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์; คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were: 1) to identify the components of the students' identity in the Faculty of Engineering, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus; and 2) to affirm the results of the confirmatory test of students' identity elements of the Faculty of Engineering Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The samples chosen by means of the stratified random sampling method comprised the total number of 450 research participants. Of these, there were 226 faculty members equally distributed in proportion to their administrative positions, and 224 students equally distributed in proportion to their years of study, with a helping hand of the semi-structured interview opinion questionnaire (overall confidence level of the survey questionnaire = .986), and another set of questionnaires of the confirmatory test of students' identity elements of the Faculty of Engineering Kasetsart University. The statistics employed in this research were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, as well as exploratory component analysis content analysis

The findings revealed that:

1. Components of the students' identity of the Faculty of Engineering Kasetsart University consist of 6 components, 72 variables, as follows: 1. Knowledge and competence in engineering (34 variables), in which 3 sub-components could be derived from when further analyzing, i.e. 1.) Engineering skills (17 variables), 2.) Analytical thinking (12 variables), and 3.) Engineering techniques (5 variables); 2.



Readiness to be an engineer (10 variables); 3. Knowledge of fundamental engineering subjects (10 variables); 4. Teamwork skills (9 variables); 5. Capability of applying engineering technology (6 variables); and 6. Professional ethics of engineers (3 variables).

2. Results obtained from this research of the confirmation of the students' identity of the Faculty of Engineering Kasetsart University was verified with accuracy, propriety, feasibility and utility.

Keywords: Identity; Engineering Student, Faculty of Engineering Kasetsart University

บทนำ

ในปัจจุบันและอนาคตโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เทคโนโลยีจึงกลายมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้จึงได้เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (LEARNING SOCIETY) ดังนั้นองค์กรทางการศึกษาจึงจะต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LEARNING ORGANIZATION) (วณิชชา แม่นยำ และคณะ, 2557) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2552 และ แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2552 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพบัณฑิต ด้วยการกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (LEARNING OUTCOMES) ที่คาดหวังของบัณฑิตไม่เพียงเฉพาะความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาที่เรียน แต่มุ่งพัฒนาทักษะและคุณลักษณะทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งทักษะอื่นๆ ที่จำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564)

จากแนวทางปฏิบัติข้างต้น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนานิสิตดังกล่าว จึงได้กำหนดอัตลักษณ์ (IDENTITY) ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งเป็น 4 ด้าน หรือ IDKU ประกอบด้วย สำนึกดี (INTEGRITY) มีจิตใจที่ดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีจริยธรรม มุ่งมั่น (DETERMINATION) มีความตั้งใจมั่น มีความอดทน มีความวิริยะอุตสาหะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการทำงานและในการปฏิบัติใดๆ ซึ่งแสดงถึงความพากเพียรพยายาม และมีความอดทนต่อความยุ่งยากหรืออุปสรรคทั้งปวง สร้างสรรค์ (KNOWLEDGE CREATION) เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความขวนขวายแสวงหาความรู้ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าและคุณค่าจากความรู้มี

การสร้างนวัตกรรม มีมุมมองเชิงพัฒนา สามารถประยุกต์ความรู้เพื่อสร้างและคิดทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสามัคคี (UNITY) ความร่วมมือร่วมใจ รู้จักประนีประนอม สามารถทำงานเป็นทีม และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการแสดงออกถึงความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างและความหลากหลายทางวัฒนธรรม (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2564)

อัตลักษณ์ (IDENTITY) ข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน แต่จากรายงานการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2559 โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปี 2559 ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพตามแนวทางของ สกอ. ในลักษณะของพหุพินิจ (PEER REVIEW) โดยมีข้อเสนอแนะจากข้อมูลในหลากหลายภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจนเกี่ยวกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในด้านการขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหลักสูตรระดับปริญญาตรี ควรกำหนดว่าจะมุ่งเน้นบัณฑิตที่มีศักยภาพเป็นด้านวิชาการ หรือเน้นสมรรถนะของวิชาชีพ และควรสร้างความเข้าใจกับนิสิตหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน นอกจากนั้นในการพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ และกิจกรรมพัฒนานิสิตระดับปริญญาตรี มีการดำเนินการหลากหลาย และมีโครงการจำนวนมาก แต่ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ การจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตของมหาวิทยาลัย ควรมีการจัดทำแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตที่น่าดึงดูดซึ่งมาจากแผนกลยุทธ์มาทำการปฏิบัติงาน และนำมาเชื่อมโยงการจัดทำโครงการกิจกรรมให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประเมินผลเชิง OUTPUT และ OUTCOME ที่สามารถเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ (สำนักงานประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น พบว่า ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การพัฒนานิสิตยังไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อสะท้อนอัตลักษณ์และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) พื้นที่วิจัย คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้ง 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติสกลนคร ประชากร คือ คณาจารย์และนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้ง 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติสกลนคร ประกอบด้วย คณาจารย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งต่อไปนี้อยู่ คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา และ อาจารย์ รวมทั้งสิ้น 533 คน และนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ ทุกวิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 7,058 คน เนื่องจากประชากรฝ่ายนิสิตมีจำนวนมากกว่าฝ่ายคณาจารย์ถึง 13.24 เท่า ดังนั้นเพื่อให้ประโยชน์ในการกระจายให้ผลของคำตอบเท่าเทียมกัน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ฝ่ายคณาจารย์ จำนวน 226 คน และเลือกตัวอย่างแบบใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท(Stratified Random Sampling)ตามสัดส่วนของตำแหน่งทางการบริหาร และใช้ขนาดตัวอย่างของฝ่ายคณาจารย์เป็นหลักในการกำหนดตัวอย่างฝ่ายนิสิตและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท(Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของชั้นปี ได้ขนาดตัวอย่างชั้นปีละ 14 คน จำนวน 224 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1.วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร บทความทางวิชาการ งานวิจัย และบทความงานวิจัย แล้วจัดทำเป็นข้อสรุป 2.นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มาจัดทำตัวแปรอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) 3.สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แล้วนำเสนอแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา 4.นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ได้ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน 2) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้ 1.นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาเอกสาร บทความทางวิชาการ งานวิจัย บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ สรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา 2.สร้างแบบสอบถามความคิดเห็น โดยสรุปข้อมูลมานิยามตัวแปรและจัดทำข้อกระทงคำถาม โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น เท่ากับ .986 3.นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 4.นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้ง 4 วิทยาเขต ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน 3)แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) นำข้อมูล

เชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และองค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และนำผลที่ได้มายืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านเป็นประโยชน์

ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1)ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม ประกอบด้วย 34 ตัวแปร เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1.ทักษะทางวิศวกรรม 17 ตัวแปร 2.การคิดวิเคราะห์ 12 ตัวแปร 3.เทคนิคทางวิศวกรรม 5 ตัวแปร 2)ความพร้อมในการเป็นวิศวกร ประกอบด้วย 10 ตัวแปร 3)ความรู้ในวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม ประกอบด้วย 10 ตัวแปร 4)ทักษะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 ตัวแปร 5)ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิศวกรรม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร และ 6)จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีดังต่อไปนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ความสามารถด้านวิศวกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันไปในแนวเดียวกันทั้ง 4 ด้าน คือ ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะทางวิศวกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดวิเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 องค์ประกอบย่อยที่ 3 เทคนิคทางวิศวกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิศวกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 89.28 องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการทำงานเป็นทีมผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 85.71 องค์ประกอบที่ 6 จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 85.71 องค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมในการเป็นวิศวกร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 69.64 และองค์ประกอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ในวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 64.28

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม



โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ 1.ทักษะทางวิศวกรรม 2.การคิดวิเคราะห์ 3.เทคนิคทางวิศวกรรม 2)ความพร้อมในการเป็นวิศวกร 3)ความรู้ในวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5)ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิศวกรรม และ 6)จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร

องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นพหุองค์ประกอบ โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 โดยมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบจำนวน 34 ตัวแปร จะเห็นได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรมนั้น ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอันดับแรกของอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่คณาจารย์และนิสิตให้ความสำคัญ ซึ่งนิสิตจะต้องมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ และวิชาชีพ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านวิศวกรรมได้ สอดคล้องกับ เชอและคณะ (Choe, et al, 2019) ได้กล่าวว่า อัตลักษณ์ทางวิศวกรรมของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาวิศวกรรม เป็นหัวใจสำคัญในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม และมีปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์วิชาชีพวิศวกรรมมี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1)ปัจจัยด้านความสามารถ/สมรรถนะทางวิศวกรรม เช่น การออกแบบ การวิเคราะห์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการบริหารจัดการโครงการ 2)ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ ความรู้ และทักษะทางวิศวกรรม เช่น มีความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านวิศวกรรม ทักษะในการประยุกต์การใช้งานด้านวิศวกรรม 3)ปัจจัยด้านความสนใจ เช่น สนใจจะเรียนรู้หรือใฝ่รู้ด้านวิศวกรรมอยู่ตลอดเวลา 4)ปัจจัยการรับรู้ทางวิศวกรรมประเมินการให้การยอมรับนักศึกษาในฐานะวิศวกรจากบุคคลอื่น

เนื่องจากตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม มีมากถึง 34 ตัวแปร เพื่อให้เกิดความชัดเจนทางทฤษฎีมากขึ้น จึงนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยโดยการสกัดองค์ประกอบ สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะทางวิศวกรรม โดยมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบจำนวน 17 ตัวแปร สาเหตุที่ทักษะทางวิศวกรรมนั้น ถือเป็นองค์ประกอบย่อยที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบที่ 1 ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม เป็นเพราะนิสิตต้องมีความสามารถรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ สรุปประเด็นปัญหา และแก้ปัญหาในการทำงานด้านวิศวกรรมได้ สามารถเรียนรู้การออกแบบด้านวิศวกรรม และเรียนรู้เชิงปฏิบัติการที่จำเป็นสำหรับการฝึกงาน สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ทางด้านวิชาการมาคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่จะประยุกต์กับธุรกิจ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ด้านวิศวกรรม สอดคล้องกับ เดริงและคณะ (Dehing, et al, 2013) ได้กล่าวถึง อัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร

ระหว่างการทำงานในที่ทำงานอุตสาหกรรมวิศวกรรม เป็นผลให้เกิดอัตลักษณ์ทางวิชาชีพทุกหลักสูตร วิศวกรรม เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงระหว่างการทำงานด้านวิศวกรรมของนักศึกษาที่มีส่วนใน อัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักศึกษา คือ การทำงานและการเรียนรู้ในด้านวิศวกรรมที่แท้จริง ดังนั้นการ เรียนรู้ในที่ทำงาน (การฝึกงาน) สะท้อนให้เห็นอัตลักษณ์ของนักศึกษาในด้านความรับผิดชอบต่องานที่ ได้รับมอบหมาย การเรียนรู้ การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพกับทีมสหวิชาชีพ การรู้จักบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง มีความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านวิศวกรรมเป็นอย่างดี รวมถึงการเรียนรู้ การออกแบบหรือการประยุกต์ใช้งานด้านวิศวกรรม

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดวิเคราะห์ โดยมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบจำนวน 12 ตัวแปร โดยนิสิตสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถปรับใช้องค์ความรู้ด้านวิศวกรรม ประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อยอดองค์ความรู้เดิมได้อย่าง สร้างสรรค์ สอดคล้องกับ เมอร์ฟีและคณะ (Murphy, et al, 2015) พบว่า อัตลักษณ์นักศึกษา วิศวกรรม ได้รับการหล่อหลอมจากการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติให้มีทักษะทางเทคนิควิศวกรรม การคิดวิเคราะห์ การใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีด้านวิศวกรรม รวมถึงการฝึกอบรมด้านวิศวกรรมอย่าง ต่อเนื่อง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 เทคนิคทางวิศวกรรม โดยมีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบจำนวน 5 ตัวแปร โดยนิสิตมีทักษะการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเทคนิคด้านวิศวกรรม สามารถออกแบบด้านวิศวกรรม ได้ และมีการฝึกฝนใช้อุปกรณ์เครื่องมือแบบลงมือปฏิบัติทางวิศวกรรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ แคชวานี และอดัมส์ (Keshwani & Adams, 2017) ได้กล่าวว่า เอกลักษณ์ทางวิศวกรรมและการ ทักษะการสื่อสาร ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ทางด้านเทคนิค วิศวกรรม การทำงานเป็นทีม การวางแผนการเรียน การออกแบบหรือสร้างสรรค์สิ่งต่างๆด้าน วิศวกรรม ความสามารถในการปรับตัว ความสุขและความสนุกกับการเรียน รวมถึงการทำกิจกรรม นอกหลักสูตรด้านวิศวกรรมมีผลต่อการเรียนรู้ทักษะการสื่อสารที่ถูกระบุผ่านเอกลักษณ์ทางวิศวกรรม ของนักศึกษาวิศวกรรม

องค์ประกอบที่ 2 ความพร้อมในการเป็นวิศวกร ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบ 10 ตัวแปร โดยนิสิตมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มี เป้าหมาย รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถทำงานเป็นทีมได้ และมีการปรับตัวเข้ากับสังคมใน ยุคดิจิทัลได้ ทั้งนี้เป็นเพราะการมีความพร้อมในการเป็นวิศวกร จะช่วยให้การศึกษาทางด้านวิศวกรรม และการประกอบวิชาชีพ ตลอดจนการมีอัตลักษณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะทางวิศวกรรมมีความชัดเจน มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เรโล อัลอนโซ (Revelo Alonso, 2015) ได้กล่าวว่า สมาชิกในครอบครัวมี อิทธิพลต่ออัตลักษณ์ทางวิศวกรรมของนักศึกษา แรงบันดาลใจในการเรียนวิศวกรรมมาจากครอบครัว ที่มีความสนใจหลงใหลในการเรียนเกี่ยวกับวิศวกรรมศาสตร์ ส่งเสริมการเรียนด้านคณิตศาสตร์และ



วิทยาศาสตร์ ดังนั้นจึงมีผลทำให้พวกเขามีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งที่ต้องเรียนรู้ในด้านวิศวกรรม เพื่อบรรลุผลสำเร็จของการเรียน มีทักษะในการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์และมีความเป็นผู้นำ ทำให้พวกเขามีการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ โดยการฝึกอบรมวิชาชีพวิศวกรรม

องค์ประกอบที่ 3 ความรู้ในวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับ 3 มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบจำนวน 10 ตัวแปร โดยนิสิตมีความสนใจเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชา ฟิสิกส์ มีความเข้าใจการเรียนวิชาฟิสิกส์ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน มีความสุขในการเรียนวิชา ฟิสิกส์และคณิตศาสตร์ มีความเข้าใจทางด้านคณิตศาสตร์ มีความสามารถในการใช้ความรู้ ความสามารถ พร้อมกันนี้สามารถประยุกต์ใช้วิชาฟิสิกส์ในการแก้ไขปัญหาด้านวิศวกรรม สอดคล้อง กับ ก๊อดวินและลี (Godwin & Lee, 2017) ได้กล่าวถึง บทบาทที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของนักศึกษา วิศวกรรม ซึ่งจะประกอบไปด้วย 1)ความสนใจในการเรียนด้านวิศวกรรมและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชา คณิตศาสตร์วิศวกรรมและวิชาฟิสิกส์วิศวกรรม 2)ความรู้สึกรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในฐานะวิศวกร 3)ประสิทธิภาพ/ความสามารถและสมรรถนะ ในด้านการเรียนและการทำข้อสอบใน สาขาวิศวกรรม

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับ 4 มีตัวแปร อธิบายองค์ประกอบจำนวน 9 ตัวแปร โดยนิสิตมีเคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มี วินัย ตรงต่อเวลา มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี มีจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรม มีความอดทน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความเสียสละสอดคล้องกับ แองจี้ แอนไดร็อต (Angie Andriot) ได้ศึกษา อัตลักษณ์ทางวิศวกรรมในนักศึกษาระหว่างเพศ พบว่า อัตลักษณ์ทางวิศวกรรมเพื่อให้อัตราการคงอยู่ของเพศหญิงมีมากขึ้น คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความสุขกับการเรียนด้านวิศวกรรม สร้างความมั่นใจในตนเอง และได้รับการยอมรับจากบุคคล อื่น

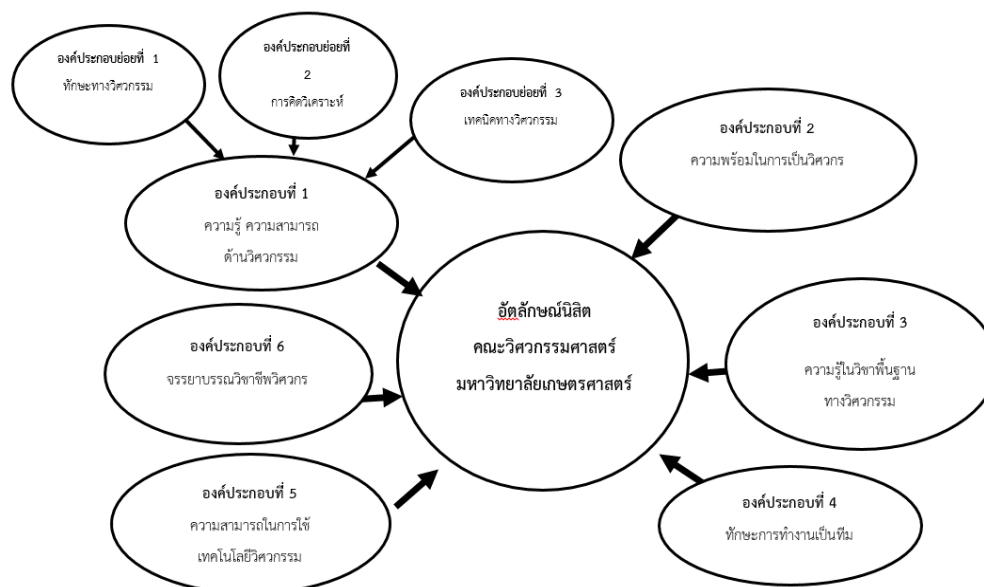
องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิศวกรรม ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบจำนวน 6 ตัวแปร โดยนิสิตสามารถใช้ โปรแกรมสำหรับการเขียนแบบด้านวิศวกรรม สามารถใช้โปรแกรมสำหรับการสร้างรูปด้านวิศวกรรม มีความรู้ในการใช้โปรแกรมสำหรับการเขียนแบบด้านวิศวกรรม มีความรู้ด้านภาษาที่ใช้สำหรับการ เขียนโปรแกรมด้านวิศวกรรม และมีความรู้ในการใช้โปรแกรมสำหรับการคำนวณเชิงตัวเลขด้าน วิศวกรรม สอดคล้องกับ โรห์เดและคณะ (Rohde, et al, 2019) ได้ศึกษา เอกลักษณ์ทางวิศวกรรม ของนักศึกษาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์และความเป็นอยู่ในอาชีพ พบว่า ประสบการณ์การออกแบบด้าน วิศวกรรมเป็นอัตลักษณ์ทางวิศวกรรมในนักศึกษาวิศวกรรมไฟฟ้าและนักศึกษาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ในความสามารถทางวิชาการและการแก้ไขปัญหาทางเทคนิควิศวกรรม โดยใช้เทคโนโลยีการใช้ โปรแกรมสำหรับการออกแบบด้านวิศวกรรม

องค์ประกอบที่ 6 จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร ซึ่งเป็นองค์ประกอบนี้มีความสำคัญอันดับ 6 มีตัวแปรอธิบายองค์ประกอบจำนวน 3 ตัวแปร โดยนิสิตปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกรอย่างเคร่งครัด ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกรรม และเคารพกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กร สอดคล้องกับ เจมส์ ฮาฟท์ (James Huff, 2014) ได้กล่าวถึง เอกลักษณ์ของนักศึกษาวิศวกรรมจากมหาวิทยาลัยไปสู่การทำงาน จะถูกหล่อหลอมในมิติทางวิชาการและมิติทางสังคม ซึ่งมิติทางวิชาการ นักศึกษาวิศวกรรมจะต้องรับรู้ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านวิศวกรรม แก้ปัญหาโดยใช้ความรู้ทางเทคนิควิศวกรรม ส่วนมิติทางสังคม นักศึกษาวิศวกรรมจะต้องรับรู้ทางด้านกฎหมาย ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คือ องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากการค้นพบของผู้วิจัยในการทำวิจัยเล่มนี้ ตามขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย และ ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ จากกระบวนการที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีกระบวนการและจัดทำเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ สอดคล้องกับ แอเรียส กาเลกอร์ส และคณะ (Arias Gallegos, et al, 2019) ได้กล่าวว่า อัตลักษณ์ทางวิชาชีพในนักศึกษาวิศวกรรม แสดงให้เห็นคุณสมบัติที่จำเป็นของนักศึกษาในเรื่อง ความรับผิดชอบ ความรู้ในสาขาวิชาวิศวกรรมและสาขาที่เกี่ยวข้อง การแก้ปัญหา ความพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและความมุ่งมั่น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษา องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำให้พบองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทสรุป

การศึกษาองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1)ความรู้ ความสามารถด้านวิศวกรรม 2)ความพร้อมในการเป็นวิศวกร 3)ความรู้ในวิชาพื้นฐานทางวิศวกรรม 4)ทักษะการทำงานเป็นทีม 5)ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิศวกรรม และ 6)จรรยาบรรณวิชาชีพวิศวกร และผลการยืนยันองค์ประกอบอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า อัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรอัตลักษณ์ของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ทั้ง 6 องค์ประกอบ ลงในวิชาที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาลงในรายวิชาเพิ่มเติม และชมรม ตลอดจนวิชาอื่นๆ ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเป็นอัตลักษณ์ของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์

1.2 ดำเนินการจัดระบบพัฒนาความรู้เสริมนิสิต โดยจัดให้มีการเสริมทักษะนอกเหนือจากเทคนิคและทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิศวกรรมหรือทางด้านวิชาชีพ โดยดำเนินการคู่ขนานกับการจัดฝึกอบรมความรู้และทักษะเสริมเพิ่มเติมด้านการปรับตัวทางวุฒิภาวะ

1.3 จัดค่ายกิจกรรมอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ให้กับนิสิตใหม่ในทุกปีการศึกษา ภายใต้ชื่อ ค่ายอัตลักษณ์แห่งวิศวกรรมศาสตร์ มก.

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ นิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี หรือปัจจัยแห่งความสำเร็จของอัตลักษณ์นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.3 ควรศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมอัตลักษณ์ นิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

วณิชชา แม่นยำ และคณะ. (2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 5(ฉบับพิเศษ), 196-211.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. การประชุมเชิงปฏิบัติการกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ : การเขียนและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ. เข้าถึงเมื่อ 27 พฤษภาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/tqf-hed/news/FilesNews2/tqf2011.pdf>

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2559). คู่มือการประกันคุณภาพกิจกรรมนิสิต ประจำปีการศึกษา 2559. เข้าถึงเมื่อ 27 พฤษภาคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://sa.sa.ku.ac.th/pdf>

สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2558). “รายงานประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา (IQA KU) ประจำปีการศึกษา 2557.” 30 กันยายน 2558.

Choe, Nathan H., et al. (2019). *Professional aspects of engineering: improving prediction of undergraduates' engineering identity*. Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice 145(3): 1-20.

Dehing, A., W. Jochems, and L. Baartman. (2013). *The development of engineering students' professional identity during workplace learning in industry: A study in Dutch bachelor education*. Engineering Education 8(1): 42-64.

Murphy, Mike, Shannon Chance, and Eddie Conlon. (2015). *Designing the identities of engineers*. Engineering identities, epistemologies and values. 41-64.



- Keshwani, Jennifer, and Krista Adams. (2017). *Cross-disciplinary service-learning to enhance engineering identity and improve communication skills*. International Journal for Service Learning in Engineering, Humanitarian Engineering and Social Entrepreneurship 12(1), 41-61.
- Alonso, Renata Alejandra Revelo. (2015). *Engineering familia: The role of a professional organization in the development of engineering identities of Latina/o undergraduates*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Godwin, Allison, and Walter C. Lee. (2017). *A cross-sectional study of engineering identity during undergraduate education*. American Society for Engineering Education.
- Andriot, Angie Lynn. (2011). *Gender and engineering identity development among undergraduate majors*. Purdue University.
- Rohde, Jacqueline, et al. (2019). *Design experiences, engineering identity, and belongingness in early career electrical and computer engineering students*. IEEE Transactions on Education 62 (3): 165-172.
- Huff, James L. (2014). *Psychological journeys of engineering identity from school to the workplace: How students become engineers among other forms of self*. Diss. Purdue University.
- Arias Gallegos, Walter L., et al. (2019). *Professional Preferences and Professional Identity in Engineering Students from a Private University in Arequipa*. Journal of Educational Psychology-Propositosy Representaciones 7(2): 178-195.



ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
INFORMATION TECHNOLOGY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
UNDER SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

¹อภิวิชญ์ สนลอย Apivit Sonloi

²อรพรรณ ตูจินดา Oraphan Toujinda

³ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding Author, Email: Apivit22@gmail.com

Received January 25, 2022; Revised March 6, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยี



สารสนเทศในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร และความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน การได้รับการอบรมพัฒนา ด้านเทคโนโลยีและขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครู ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อำนวยความสะดวก การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การตรวจสอบและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ การปฏิบัติงานของครู การจัดหาและการใช้โปรแกรม เทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจสอบการดำเนินงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประถมศึกษา

Abstract

This research aims to study: 1) Information technology leadership of administrators under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office; 2) Comparison of Information technology leadership of administrators under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office Classified by personal status; and 3) Identify the guidelines for promoting and developing the information technology leadership of administrators and teachers under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample was 331 administrators and teachers under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. The instrument used was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings of the research were as follows:

1. The overall and each aspect of Information technology leadership of administrators, were at a high level. Each aspect was ranking from the highest to the latest mean; there are support for the using of information technology, visionary leadership, the using of information technology in teaching and learning and using of information technology in management, respectively.

2. The results of the comparison of Information technology leadership of administrators the Scheffé's post-hoc test was used to compare which groups were different each other. when classified by gender, age, educational level, academic standing, work experience. receiving training in technology development and school size were found that the different were not significant.

3. The guidelines for promoting and developing information technology leadership, it is advisable to use of information technology for facilitating work; evaluating student achievement, checking and storing information, managing teachers' work, providing and using information programs for operation auditing.

Keywords: Administrator's information technology leadership; school administrator; primary education

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนานาประเทศต่างมุ่งพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด การที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้นั้นจะต้องมีการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การผลิต การเข้าถึง การแพร่กระจายความรู้ให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน มีสิทธิได้เรียนรู้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเท่าที่ควรจะได้รับ ดังจะเห็นได้จากการพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 กล่าวว่า สถานศึกษาหมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดให้สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการ การตัดสินใจ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็น ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชนและท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งมีบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้การพัฒนาตามแนวทางดังกล่าวเป็นไปได้ในทิศทางที่ดีหรือไม่นั้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ขององค์กรนั้นๆ ซึ่งกล่าวได้ว่าการศึกษามีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาและพัฒนาหาความรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาของตนเองให้มีความพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอากระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการคิดวิเคราะห์



ประมวผล รวบรวมข้อมูลและช่วยในการตัดสินใจถึงการบริหารงานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความในหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 64 กล่าวว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) และสอดคล้องกับนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสร้างนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาเศรษฐกิจด้วยสังคมแห่งภูมิปัญญา (Knowledge-based economy) จำเป็นต้องมีการประยุกต์ใช้ ICT ทัวทั้งสังคมโดยอาศัยการศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ประกอบกับภาครัฐจะต้องดำเนินการนำ ICT มาใช้ในระบบการศึกษา ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างชาติที่มีวัฒนธรรมการใช้ ICT อย่างรู้เท่าทันและมีธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันและผู้ประกอบการอาชีพบางอาชีพรวมถึงการจัดการเรียนการสอน อาจมีลักษณะของการทำงานที่ต้องใกล้ชิดกับผู้อื่นที่อาจจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยอำนวยความสะดวก เช่น เทคโนโลยีใช้จ่ายไร้เงินสด การสั่งอาหาร การชำระค่าบริการต่างๆ รวมถึงการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันด้วย ซึ่งการจัดการเรียนการสอนจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การเรียนการสอนเกิดการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) เป็นผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเสียโอกาสในการเรียนรู้ การเข้าสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนตามที่ช่วงวัยสมควรจะได้รับ ซึ่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนจึงต้องคอยให้คำปรึกษาในเรื่องของใบงานต่างๆ การบ้าน และการเตรียมอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะเด็กเล็กที่ต้องการความช่วยเหลือในการเรียนของแต่ละรายวิชา

จากที่นักวิชาการและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพของการจัดการทางการศึกษาและการบริหารงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศ ดังนั้นตัวผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ส่งผลทำให้การบริหารงานต่างๆ ของสถานศึกษาโดยเฉพาะการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคิดเห็นถึงการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาถึงกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่่อมุ่งพัฒนาทางด้านคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงการพัฒนา

ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การแนะแนว การนิเทศการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ร่วมมือในการพัฒนาวิชาการในสถานศึกษาและองค์กรอื่น พร้อมกับสนับสนุนงานด้านวิชาการให้กับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ รวมไปถึงหน่วยงานต่างๆ สถานประกอบการ สถาบันอื่นที่ได้จัดการศึกษา การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาภายในองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การใช้ระบบสารสนเทศในโรงเรียนนั้นจะต้องมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และให้เป็นประโยชน์สูงสุด ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นในระบบการศึกษาอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ เช่น งบประมาณ ระบบการเงิน ระบบบุคลากร พัสดุ การลงทะเบียนเรียน การเก็บประวัติผลการเรียน การจัดตารางสอน ตลอดจนทำระบบเอกสารและงานห้องสมุด และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนสามารถดำเนินการได้ทั้งส่วนของ การเรียนแบบปกติที่เน้นการศึกษาในห้องเรียน และระบบการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (e-learning) ให้ผู้เรียนสามารถเรียนจากที่ใดหรือเมื่อใดก็ได้ที่สามารถเข้าถึงเครือข่ายได้ เช่น ระบบการเรียนการสอนผ่านเครือข่าย มีโฮมเพจประจำวิชา ผู้เรียนสามารถทำแบบฝึกหัด ทำรายงานผ่านโฮมเพจของตน ใช้ระบบห้องสนทนาพูดคุยในวิชาการมี กระดานข่าวโต้ตอบในวิชาการที่เรียน ใช้ระบบอีเมลในการส่งคำถามคำตอบหรือสื่อสารต่างๆ หรือใช้ วิเคราะห์ผลการสอบ วิเคราะห์ข้อสอบ (สมพร ประทุมมมาลย์, สุรางค์ เมรอนันท์ และอนงค์ อนันตริยเวช, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้แม่บ่น อำเภอบ้านแพ้ว มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 102 โรงเรียน ประกอบด้วย อำเภอเมือง 54 โรงเรียน อำเภอบ้านแพ้ว 29 โรงเรียน และอำเภอกะทู้แม่บ่น 19 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 131 คน ครูจำนวน 2,178 คน โรงเรียนขนาดเล็ก 69 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 25 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน การดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ส่วนใหญ่ได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึงและมี



ประสิทธิภาพและความเข้มแข็งในด้านคุณภาพการศึกษา โดยมีการมุ่งเน้นให้โรงเรียนใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องจัดและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครบถ้วน ถูกต้อง และตรงกับความต้องการ ทันทต่อการใช้งาน ซึ่งในปัจจุบันการที่จะดำเนินงานดังกล่าวได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีความพร้อมและมีแนวทางที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ รวมทั้งด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้การบริหารงานตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน และการบริการสารสนเทศ หากไม่ศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และไม่มีการจัดระบบให้สอดคล้องกับงาน ไม่มีการควบคุม และไม่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ก็จะไม่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาเท่าที่ควร

นอกจากนี้ การบริหารงานในสถานศึกษายังประสบปัญหาเกี่ยวกับระบบข้อมูลไม่ตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนขาดความถูกต้องและสมบูรณ์ในเรื่องของความทันสมัยและความรวดเร็วต่อการนำข้อมูลไปใช้ ไม่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารงานของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ขาดสื่อและเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง แหล่งเรียนรู้ไม่เพียงพอที่จะให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง นักเรียนบางส่วนขาดโอกาสที่จะคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปัจจุบันการเรียนการสอนออนไลน์เข้ามามีบทบาทมากขึ้นถ้าหากผู้บริหาร ครู รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน ไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อาจจะทำให้การเรียนการสอนไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียนได้

ดังนั้น การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการบริหารของโรงเรียน ดังนี้ การบริหารงานของโรงเรียน ได้จัดออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถนำความสะดวก รวดเร็ว รวมถึงประโยชน์มาสู่องค์กรได้อย่างดี

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้าน

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการบริหารจัดการ และประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (causal comparative research) ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,309 คนแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 131 คน ครูจำนวน 2,178 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2557) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 331 คน และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างโดยใช้ การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายตามจำนวนขนาดของโรงเรียน ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 19 คน และครูจำนวน 312 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พื้นที่วิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน การได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ขั้นตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2551)



ขั้นตอนที่ 3 สอบถามระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 ถึง 1.00 ได้กระทงคำถามภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ โดยตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞ - coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมลศิริกานนท์, 2551) ได้ค่าความเที่ยงตรงของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.973

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร และด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาประสบการณ์ทำงาน และการได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3. ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญ รวมถึงให้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศในสถานศึกษาให้ทันสมัยและเสนอประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและรวมถึงมีการสนับสนุนให้ครูมีการสร้างสื่อการเรียนการสอน แบบเรียนสำเร็จรูป (CAI) เพื่อเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจของผู้เรียนและมีการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีต่างๆ ไว้ในห้องเรียน ห้องสมุดรวมถึงแหล่งเรียนรู้สถานที่ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าไปใช้ในการค้นคว้าและศึกษาได้ เพื่อสะดวกต่อการสืบค้นข้อมูลของบุคลากรและผู้เรียน และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในลำดับสูงสุด ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน การได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มอายุ น้อยกว่า 30 ปี และมีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.20 % ซึ่งเป็นวัยที่อยู่ในท่ามกลางการพัฒนาและมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบการจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในด้านการได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ผู้ที่เคยได้รับการอบรมจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบจำแนกจากการได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุราสินี สว่างศรี, 2554) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นต้องพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 18 ข้อ และความต้องการในการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชัยนาม บุญนิตย, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิศาชล บำรุงภักดี, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ (สุหต หมดอดัม, 2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



2. จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ (สุเขต หมัดอะดัม, 2561) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

5. จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นิศาชล บำรุงภักดี (2563: 140) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. จำแนกตามการได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีการได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน และด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

7. จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุเขต หมัดอะดัม (2561: 1911) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนส่งเสริม การจัดการและการปฏิบัติ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทสรุป

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ขณะที่ด้าน การเรียนการสอนและการบริหารรวมถึงเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถือเป็นเรื่องรองลงมา ส่วนแนวทางใน การส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความตระหนักให้ ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญ รวมถึงให้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศในสถานศึกษาให้ ทันสมัยและเสนอประโยชน์ของการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและรวมไปถึงมีการสนับสนุนให้ครูมี การสร้างสื่อการเรียนการสอน เพื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจของผู้เรียนและ มีการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีต่างๆ ไว้ในห้องเรียน และมีการบำรุงรักษา อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ เรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการ เรียนการสอน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และยังเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนให้ครู นักเรียนใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศพื้นฐาน และสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและ นักเรียนทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหาร ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือ



ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดการทำงานซ้ำซ้อน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 ควรศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554-2556. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). วิถีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สมพร ประทุมมลาย สุรางค์ เมรานนท์ และอนงค์ อนันตริยเวช. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสระบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2564). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน. สืบค้น เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2564. จาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=7401.
- สุธาสินี สว่างศรี. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2557). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุหฤต หมดอะดัม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.



บรรยากาตองคฺการที่สงผลตอการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING THE ACADEMIC
AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

¹ธีรศักดิ์ มังคุด Teerasak Mangkud

²นุชนรา รัตนศิริประภา Nuchnara Rattanasiraprapha
มหาวิทยาลัยศิลปากร, Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: ttt2533@gmail.com

Received February 4, 2022; Revised March 2, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาตองคฺการของโรงเรียน สังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) บรรยากาตองคฺการที่สงผลตอการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน โดยมีผูใหข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผูอํานวยการโรงเรียน 1 คน รองผูอํานวยการโรงเรียนหรือหัวหน้าฝายวิชาการ 1 คน หัวหน้ากลุมสาระการเรียนรู 1 คน และครู 1 คน รวมผูใหข้อมูล 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาตองคฺการของโรงเรียน ตามแนวคิดของ โคเพลมาน บริฟ และ กัสโซ และการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยายภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย การให้การสนับสนุนในงาน และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การแนะแนวการศึกษา การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน การประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวางแผนงานวิชาการ

3. บรรยายภาพองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม คือ การให้การสนับสนุนในงาน (X_4) และการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยายภาพองค์กร; การบริหารงานวิชาการ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This research purposes were to know 1) the organizational climate of school under the Secondary Educational Service Area Office 9 2) the academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9 and 3) the organizational climate affecting the academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9. The samples were 56 school under the Secondary Educational Service Area Office 9. The 4 respondents of each school were a school director, a deputy school director or a head of academic department, a head of learning area and a teacher with the total number of 224 respondents. The research instrument was an opinionnaire about the organizational climate of school based on the concept of Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo, and the academic affairs administration of school based on the concept of the Ministry of Education. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:



1. The organizational climate of school under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole and as individual, were at a high level. When ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest; reward orientation, means emphasis, goal emphasis, task support and socioemotional support.

2. The academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole and as individual, were at a high level. When ranking by arithmetic mean from the highest to the lowest; educational guidance, measurement and evaluation and student registration, evaluation of academic affairs performance, academic development and promotion, academic affairs administration, teaching and learning activities and academic planning.

3. The organizational climate affecting the academic affairs administration of school under the Secondary Educational Service Area Office 9, as a whole, were task support (X_4) and means emphasis (X_2), was found statistically significant at .01.

Keywords: The organizational climate; The academic affairs administration; Educational Service Area Office

บทนำ

โลกในปัจจุบันเป็นสภาวะการณ์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21 อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านดิจิทัล และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภายในประเทศที่ส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ พฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังพบว่ามีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว เกิดความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2579 ขึ้น โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้านที่มีผลกระทบต่อ

การศึกษา ประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนและประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ของ กระทรวงศึกษาธิการ มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้การ ดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติในระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหาร จัดการได้อย่างชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มี ความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและ สมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่ เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมประเทศ ในเวทีโลก สถานศึกษาจึงมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนของชาติใน ทุกระดับ โดยการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วง วัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข อันจะ นำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียม ประเทศในเวทีโลก สถานศึกษาจึงมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชน ของชาติในทุกระดับ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการบริหารจัดการ การศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) นอกจากนี้รายละเอียดตามมาตรฐาน การศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ รายละเอียดข้อที่ 2.3 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนาการบริหารวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย การบริหารวิชาการให้มีคุณภาพนั้น ใน องค์การประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่าง ๆ จะมีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ และสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การรวมถึงผลสำเร็จของ องค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่น คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของ สมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ รวมถึงลักษณะเฉพาะขององค์การซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (รติกรณ์ จงวิศาล, 2554) ถ้าบรรยากาศองค์การสอดคล้องกับ



ความต้องการของสมาชิกในองค์กรและเป้าหมาย คาดว่าพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จก็จะมีมาก

การบริหารโรงเรียนนั้นต้องเกิดจากการร่วมมือกันของบุคลากรของโรงเรียน โดยการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีบรรยากาศองค์การที่แสดงถึงการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนย่อมเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานภายในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อจะนำไปสู่การทราบเหตุปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนทั้งสิ้น 61 โรง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 56 โรง โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาปัญหา ศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องและเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม และหาคุณภาพรายข้อ ตามเทคนิควิธีการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 – 1.0 และนำมาใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 8 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 32 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.993 แล้วจึงนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์

ขั้นที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการและปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ผลการศึกษา

1. บรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย การให้การสนับสนุนในงาน และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม ดังตารางที่ 1

ลำดับที่	บรรยาการองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (X_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน (X_3)	4.33	0.36	มาก
2	การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	4.33	0.37	มาก
3	การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (X_1)	4.29	0.40	มาก
4	การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	4.21	0.45	มาก
5	การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (X_5)	4.20	0.50	มาก
ภาพรวม (X_{tot})		4.27	0.42	มาก

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแนะแนวการศึกษา การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน การประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวางแผนงานวิชาการ ดังตารางที่ 2



ลำดับที่	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (Y_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การแนะแนวการศึกษา (Y_6)	4.42	0.36	มาก
2	การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)	4.41	0.37	มาก
3	การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)	4.39	0.36	มาก
4	การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)	4.38	0.37	มาก
5	การบริหารงานวิชาการ (Y_2)	4.38	0.38	มาก
6	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Y_3)	4.37	0.39	มาก
7	การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	4.33	0.39	มาก
ภาพรวม (Y_{tot})		4.38	0.37	มาก

3. บรรยายการคาดการณ์การส่งผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์บรรายการคาดการณ์การ ($x_1 - x_5$) ส่งผลการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot})					
แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	60.690	2	30.345	489.430	0.000**
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	13.206	213	0.062		
รวม (Total)	73.896	215			
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) 0.906 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square: R^2) 0.821 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square: Adjusted R^2) 0.820 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) 0.249					
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Standard Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.693	0.119		5.828	0.000**
การให้การสนับสนุนในงาน (X_4)	0.466	0.092	0.498	5.059	0.000**
การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2)	0.384	0.090	0.418	4.250	0.000**
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้ความสำคัญในกระบวนการด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในการร่วมกันสร้างและกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้เป็นไปตามที่ต้นสังกัดได้กำหนดและให้นโยบายปฏิบัติมาอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นตัวกำหนดสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนหรือองค์การก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังให้ความสำคัญในการระดมผลที่อาจเกิดขึ้นหลังจากการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้โรงเรียนมีแนวทางดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการประเมินผลการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนและนำผลการประเมินดังกล่าวมาพัฒนาการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนในครั้งต่อไป ทำให้การตั้งเป้าหมายของโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้ความสำคัญในการออกแบบวิธีปฏิบัติงานในแต่ละงานในโรงเรียนตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ด้วยกระบวนการสร้างองค์ความรู้และร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานในโรงเรียน เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การศึกษาดูงาน เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เป็นส่วนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดความรู้และความเข้าใจในการสร้างและนำวิธีปฏิบัติงานไปใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนยังมีการกำกับ ติดตาม มีการกำหนดหัวหน้างานในแต่ละงานเพื่อขับเคลื่อนและดูแลผู้ปฏิบัติงานในสายงานอย่างใกล้ชิดจนกระทั่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยปัจจุบันพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในโรงเรียนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงในแต่ละงาน ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจและต้องการที่จะขับเคลื่อนงานของโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุนิสา เนาวรัตน์, 2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้วยการที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



มัธยมศึกษา เขต 9 ได้ให้ความสำคัญในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนและงานตามนโยบายที่ต้นสังกัดกำหนด เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าส่วนใหญ่โรงเรียนมีการสนับสนุนในงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงานในโรงเรียน ด้วยการจัดหางบประมาณที่ต้นสังกัดจัดสรรให้ รวมถึงการจัดหาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การขับเคลื่อนงานโรงเรียนจึงดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการมอบหมายงานให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีการให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมแก่บุคลากรในโรงเรียนด้านอารมณ์และสังคม ด้วยการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานและมีการสำรวจความต้องการได้รับการช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และยังมีการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้และช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้โรงเรียนมีการประเมินผลการจัดสวัสดิการและการสนับสนุนด้านต่างๆ แก่ครูทุกคนในโรงเรียนทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติและสิ่งที่ต้องพัฒนา นำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป การมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และการมีการจัดระเบียบเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มหรือภายในองค์กรหรือหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นระหว่างกันภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม จึงมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในโรงเรียนได้ สาเหตุประการดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้โรงเรียนมีระดับของบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการให้ความสำคัญในการดำเนินการกำหนดผู้รับผิดชอบและมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน มีการเผยแพร่ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานวิชาการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบในช่องทางต่างๆ เช่น การประชุมผู้ปกครองนักเรียนประจำปีการศึกษา การเผยแพร่ทางสื่อสังคมออนไลน์ที่น่าเชื่อถือ เว็บไซต์ของโรงเรียน เป็นต้น ด้วยกิจกรรมดังกล่าวทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดในการรับบริการทางด้านวิชาการของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งโรงเรียนมีการวางแผนงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จะดำเนินงานในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษาตามแต่ละปีงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทินพันธ์ บุญธรรม, 2557) ที่ได้ทำการศึกษการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ขาดแคลนครุคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการดำเนินการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านการบริหารวิชาการอย่างเป็นระบบ อีกทั้งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังมีการส่งเสริมด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการออกแบบตารางสอน ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานวิชาการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มณีรัตน์ กมลพัฒนานันท์, 2559) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ออกแบบและจัดเนื้อหาสาระ เพื่อกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามสมรรถนะที่นักเรียนควรปฏิบัติได้ในแต่ละช่วงวัยอย่างเหมาะสม มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนได้อย่างหลากหลาย

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมการเรียนการสอนด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดในทุกระดับชั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เกตกนก สวยคำขาว, 2561) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างหลากหลายให้กับนักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และมีส่วนในการคิด วางแผน ปฏิบัติและแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศทางวิชาการให้นักเรียนได้เกิดความสนใจและได้เรียนรู้ตามความถนัด อีกทั้งโรงเรียนยังมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียน แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในการส่งเสริมทางวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการให้ความสำคัญในการกำหนดแนวปฏิบัติและมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจน มีการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการประมวลผลการเรียนและช่วยสร้างสารสนเทศด้านการวัดและ



ประเมินผลได้เป็นอย่างดี และด้วยการที่ครูผู้สอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดทำเครื่องมือในการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำคลังข้อสอบไว้ใช้ในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมครูผู้สอนในการวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและโปร่งใส นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการจัดทำทะเบียนนักเรียนและมีระบบการให้บริการอย่างน่าเชื่อถือ ปลอดภัยและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุพล พรเพ็ญ, 2561) ได้ทำการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการดำเนินการให้บริการนักเรียนในการจัดทำระบบการแนะแนวและใช้ระบบการแนะแนวในทุกโรงเรียน โดยโรงเรียนมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานแนะแนวการศึกษาให้สอดคล้องกับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงงานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อประสานความช่วยเหลือหรือพัฒนานักเรียนได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับโรงเรียนหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ด้วยการฝึกอบรมการประชุม หรือการศึกษาดูงาน จึงเป็นส่วนทำให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิผลเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รสสุคนธ์ หนูงาม, 2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการตามแนวปฏิบัติทั้งที่ต้นสังกัดกำหนดและรวมทั้งที่โรงเรียนกำหนดขึ้น โดยมีหลักฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้ตรวจสอบได้ เช่น การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือ SAR โดยปัจจุบันโรงเรียนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนได้เองและสามารถประเมินตนเอง แล้วนำผลมาประเมินไปใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารวิชาการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณเดช กิจสุภไพศาล, 2562) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

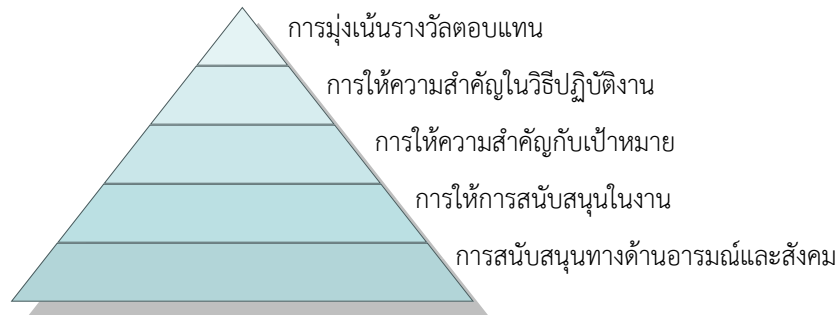
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยที่ บรรยากาศองค์การภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อการบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.853 สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมได้ร้อยละ 72.80 สามารถเขียนสมการถดถอยสำหรับการทำนายได้ ดังนี้ $Y_{tot} = 1.051 + 0.778X_{tot}$ และตัวแปรบรรยากาศองค์การ คือ การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน (X_2) กับตัวแปรการให้การสนับสนุนในงาน (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.906 สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมได้ร้อยละ 82.10 สามารถเขียนสมการถดถอยสำหรับการทำนายได้ ดังนี้ $Y_{tot} = 0.693 + 0.466X_4 + 0.384X_2$ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่ให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีกระบวนการบริหารจัดการในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งหลักในการขับเคลื่อนงานของโรงเรียนโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนมีการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานจริงกับคุณภาพตามมาตรฐานผลงานที่โรงเรียนคาดหวังให้เกิดขึ้น ทำให้รู้ได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด อันเป็นการสะท้อนให้เห็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมาย หรือมีมาตรฐานที่สูงขึ้น และจากการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีการวางแผนออกแบบโครงสร้างงานโรงเรียน การจัดทำระเบียบ แนวทางปฏิบัติงาน หรือวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานในแต่ละงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน และมีการประกาศแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในงานได้รับรู้และปฏิบัติในทิศทางที่โรงเรียนกำหนด เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุรชาติ กำลังฤทธิ์, 2559) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สมรรถนะขององค์การ (ด้านการกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม) การบริหารการจัดการเรียนรู้ และภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพในด้านของการบริหารวิชาการได้ร้อยละ 63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากสาเหตุดังกล่าวเป็นอิทธิพลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และอีกประเด็นที่สำคัญ

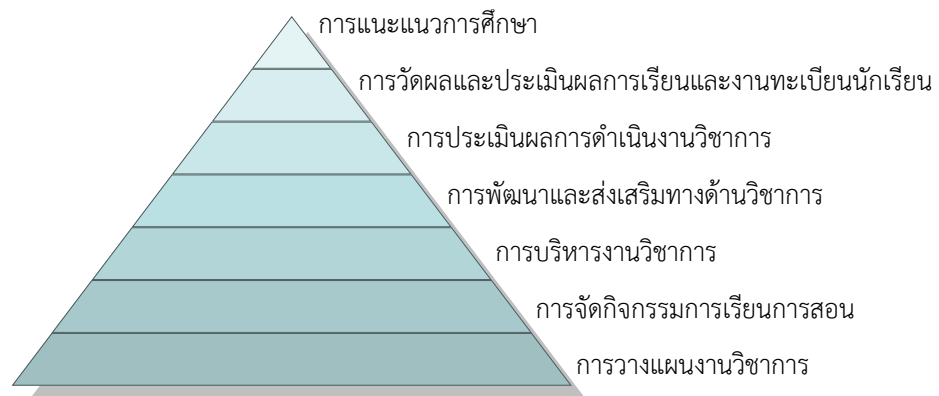


และส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ การให้การสนับสนุนในงาน หากพิจารณาจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่ มีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ได้ถึง การสนับสนุน หรือได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียน ด้วยการที่โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นผู้มีหน้าที่ดูแลและจัดให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริการต่างๆ แก่งานทุกๆ ด้าน อีกทั้งยังมีการสำรวจความพร้อมของแต่ละงานก่อนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และตรวจสอบประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่างๆ เป็นระยะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อิริวัฒน์ พันธุ์รัตน์, 2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านงบประมาณ และด้านอื่นๆ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.75 สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 57 โดยการสนับสนุนสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการ อันเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการขับเคลื่อนงานนโยบายทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เชชมสร โข่งศรี, 2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะ ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการจัดการงบประมาณ ดังนั้น บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงานและการให้การสนับสนุนในงาน เพราะบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าว เป็นด้านที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การขับเคลื่อนกิจกรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามระบบและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน และยังสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานได้เป็นอย่างดี

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางของการพัฒนาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยโรงเรียนอาจเสริมสร้างการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม การให้การสนับสนุนในงาน การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย การให้ความสำคัญในวิธีปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นรางวัลตอบแทน ตามลำดับ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการรับรู้ในบรรยากาศองค์การที่ดีขึ้น



จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางของการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยโรงเรียนอาจเสริมสร้างการสนับสนุนการวางแผนงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และการแนะแนวการศึกษา เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการรับรู้ในการบริหารงานวิชาการที่ดีขึ้น



บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเพื่อทราบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และเพื่อทราบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ดังนั้น จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การที่มีความพร้อมต่อการดำเนินงานอันจะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม มีค่ามัธยฐานและค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนจึงควรพัฒนาและสนับสนุนทางด้านการดูแลบุคลากรเกี่ยวกับอารมณ์และสังคม เช่น การส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอและทั่วถึง การประสานหน่วยงานที่ช่วยเหลืออย่างตรงตามความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน เกิดการรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่จากโรงเรียน และมีขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการวางแผนงานวิชาการ มีค่ามัธยฐานและค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนจึงควรพัฒนาในกิจกรรมด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการวางแผนวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน รวมทั้งสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนงานวิชาการ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการให้การสนับสนุนในงาน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม เป็นตัวแปรพยากรณ์ลำดับแรกที่เข้าสมการทำนาย ดังนั้น โรงเรียนจึงควรให้การ

สนับสนุน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานแต่ละงานในโรงเรียน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานวิชาการโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้วยกรอบแนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- เกตกนก สวยคำขาว. (2561). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต)* มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชมสมสร โขงศรี. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ Proceedings, นครสวรรค์: สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- ทินพันธ์ บุญธรรม. (2557). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5(1), 45.*
- ธนเดช กิจสุภไพศาล. (2562). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนภาษาจีนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 78.*
- มณีนรัตน์ กมลพัฒนานันท์. (2559). *การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- รสสุคนธ์ หนูงาม. (2561). ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 219.
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพล พรเพ็ญ. (2561). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรชาติ กำลังฤทธิ. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 13(62), 27 – 37.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.
- อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Richard E. Kopelman, Arthur P. Brief, and Richard A. Guzzo. (1990) "The Role of Climate and Culture in Productivity." In *Organizational Climate and Culture*, ed. Benjamin Schneider, California: Jossey-Bass.



การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
POWER EXERCISING OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND
MOTIVATION TO WORK OF TEACHER IN SCHOOL UNDER
DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN

¹ปิยวรรณ งามสง่า

Piyawan Ngamsanga

²วรกาญจน์ สุขสดเขียว

Vorakarn Suksodkiew

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: p3nul.o@gmail.com

Received November 10, 2021; Revised March 21, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน และแรงจูงใจของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของ เอิร์ชเบิร์ก มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การใช้อำนาจความ



เชี่ยวชาญ รองลงมา คือ การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจการบังคับ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

2. แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา คือด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านเงินเดือน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ; ผู้บริหาร; แรงจูงใจของครู

Abstract

The purpose of this research was to determine 1) Power Exercising of school Administrator in school under department of education, Bangkok metropolitan 2) Motivation to work of teacher in school under department of education, Bangkok metropolitan 3) The relationship between The Power Exercising of school Administrator and Motivation to work in school under department of education, Bangkok metropolitan. The research instrument was a questionnaire The Administrator's exercise of power base on French and Raven and Teacher's Performance base on Herzberg, Mausner and Snyderman. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient

The results of this research were as follows:

1. Power Exercising of school Administrator in school under department of education, Bangkok metropolitan Service Area Office, as a whole and each aspect, was at a high level; ranking the highest mean to the highest mean to the lowest mean: expert power, referent power, reward power, legitimate power and coercive power.

2. Motivation to work Motivation to work of teacher in school under department of education, Bangkok metropolitan Service Area Office, as a whole and each aspect, was at a high level; ranking the highest mean to the highest mean to

the lowest mean : Recognition, Possibility of Growth, Job Security, Interpersonal Relation-Subordinate Peers Subordination, Company Policy Administration and Work Itself is same level, Achievement, Advancement, Responsibility, Supervision technical, Status, Working Conditions, Personal Lift and Salary.

3. The relationship between Power exercising of school administrator and motivation to work of teacher in school under department of education, Bangkok metropolitan Service Area was found at .01 level of statistical significance.

Keywords: Power exercising; School Administrator; Motivation to work of teacher

บทนำ

ชนชาติไทยเป็นชาติที่มีพระมหากษัตริย์ปกครองมายาวนานและต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงราชวงศ์บ้างก็ไม่เคยว่างกษัตริย์ และทุกพระองค์ได้ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจเพื่อบ้านเมืองและประชาชนต่างๆ กันไป ตามความจำเป็นหรือเหมาะสมกับยุคสมัยนั้น การให้การศึกษาให้ความรอบรู้แก่ประชาราษฎร นับเป็นพระราชภารกิจหนึ่งที่พระมหากษัตริย์แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ทุกพระองค์ได้ทรงบำเพ็ญสืบทอดตลอดมา และแม้ในรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอันเป็นรัชกาลที่ 9 แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ จะได้มีรัฐบาลเข้ามาดูแลจัดการในเรื่องการศึกษาของชาติแล้วก็ตาม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวก็มีได้เนืองนิตย์ต่อปัญหาที่ทรงพบ รัชกาลที่ 9 ทรงให้ความสำคัญ ส่งเสริม และพัฒนาด้าน “การศึกษา” ด้วยเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป (ทีมงานทูลเกล้าฯ ถวาย, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 มีบทบัญญัติกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ โดยกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2563) ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาในการดูแลเอาใจใส่ การที่ครูจะปฏิบัติงานนั้นได้ดีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือขวัญและกำลังใจครู ควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจและมีคุณภาพ แต่ถึงอย่างนั้นการบริหารจัดการศึกษาก็ยังเป็นปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากร แรงจูงใจเป็นเสมือนแรงผลักดันที่กระตุ้นพฤติกรรมต่างๆ ของคนเราที่ซ่อนอยู่ภายในให้แสดงออกมา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการครู (อมรรัตน์ กิจธิคุณ, 2553) การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อผู้บริหาร



เพราะผู้บริหารจะทำงานสำเร็จก็ต่อเมื่อมีบุคคลอื่นให้ความร่วมมือ แต่งานจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับวิธีการและนโยบายของผู้บริหารนั้น ว่ามีวิธีการจัดการอย่างไร การจัดการที่ดีนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ เกิดความรักและศรัทธาในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มีทั้งหมด 131 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 9 เขต มีนักเรียน 91,158 คน ครูจำนวน 4,363 คน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2562) แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 14,451 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 63,581 คน มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 13,126 คน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2562) ในปี 2562 สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) พบปัญหาและเกิดอุปสรรคดังต่อไปนี้ คือ

1. ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีการตรวจสอบพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมไม่โปร่งใส ไม่ยุติธรรม พบความไม่เป็นธรรม เนื่องจากครูในโรงเรียนมีการคัดลอกผลงานทางวิชาการ ดังนั้นควรมีการตรวจสอบ หาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน
2. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารบางท่าน มีประสบการณ์ในการยอมรับจากผู้อื่นน้อย มีระบบการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพน้อย ทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงานด้านการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ

ส่วนปัญหาแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกพบว่า

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน สภาพปัญหาสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่เนื่องจาก การบริหารการจัดการภายใน กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งล่าช้า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
2. ด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการขาดแคลนครูสะสม มีอัตราว่างจำนวนมาก ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน สัดส่วนบุคลากรไม่เหมาะสมตามภาระงาน เพราะขาดบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เป็นจริง ปัญหาดังกล่าวทำให้ครูที่เหลือต้องทำงานหนัก มีเวลาในการเตรียมการสอนและถ่ายทอดความรู้ไม่เพียงพอ ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด
3. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัญหาที่ส่งผลในการเป็นครูในกรุงเทพมหานคร คือ ปัญหาหนี้สิน ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีรายได้ทางเดียว ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงมองไปว่าเงินเดือนของข้าราชการนั้นไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว ผู้บริหารและครูบางรายจึง

ต้องการเปลี่ยนอาชีพไปในสายงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า ดังนั้นปัญหาที่พบคือผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้มีเวลาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนลดน้อยลง รวมทั้งขาดการเตรียมบุคลากรในการทำหน้าที่ดูแลแทนผู้บริหารโรงเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ทฤษฎีการใช้อำนาจของผู้บริหารของเฟรนซ์และราเวน (1959) เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย และศึกษาแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยใช้แนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Frederick & Mausner Barnard and Snyderman Barnard, 1959) เป็นตัวแปรตามของการวิจัย รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

บทความวิจัยนี้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจของครูและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวนทั้งสิ้น 131 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 103 โรงเรียน โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนของการศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัย โดยผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา และอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ กฎระเบียบ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้ข้อมูลในการสนับสนุนงานวิจัย และนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข



ขั้นที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหา ความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข หน้า 131) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม ตะวันออก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียนละ 2 คน จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .974

ขั้นที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานการวิจัย จัดทำร่างผลวิเคราะห์ แปรผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเพื่อเสนอต่อผู้ควบคุมตรวจสอบ วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะ จัดทำ รายงานการวิจัยเพื่อดำเนินการขอสอบวิทยานิพนธ์ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขรายงานผลตามที่ คณะกรรมการชี้แนะ และจัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อจัดทำเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ นำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ผลการศึกษา

1. การใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความ เชี่ยวชาญ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการ บังคับ ดังตารางที่ 1

(n = 103)

ด้าน	การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (X_{tot})	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1	การใช้อำนาจการให้รางวัล	4.39	0.40	มาก
2	การใช้อำนาจการบังคับ	4.30	0.51	มาก
3	การใช้อำนาจตามกฎหมาย	4.35	0.42	มาก
4	การใช้อำนาจอ้างอิง	4.43	0.50	มาก
5	การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ	4.46	0.48	มาก
	รวม X_{tot}	4.39	0.36	มาก

2. แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในลำดับที่เท่ากัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือนตามลำดับ ดังตารางที่ 2

(n = 103)

ด้าน	แรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.39	0.45	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.47	0.48	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.51	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.37	0.55	มาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.37	0.48	มาก
	รวมปัจจัยจูงใจ	4.40	0.42	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
1	นโยบายและการบริหารงาน	4.40	0.51	มาก
2	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.35	0.47	มาก
3	สภาพการทำงาน	4.33	0.47	มาก
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.45	มาก
5	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.32	0.49	มาก
6	เงินเดือน	4.25	0.64	มาก
7	สถานภาพ	4.34	0.43	มาก
8	ความมั่นคงในการทำงาน	4.45	0.46	มาก
9	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.46	0.49	มาก
	รวมปัจจัยค้ำจุน	4.37	0.37	มาก
	รวม Y_{tot}	4.38	0.37	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกันอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่



ด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านการใช้อำนาจอ้างอิง ด้านการใช้อำนาจการให้รางวัล ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย และด้านการใช้อำนาจการบังคับ ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเลือกผู้บริหารเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนนั้น ต้องมีการคัดเลือกเข้ามาโดยผ่านกระบวนการคัดกรอง ผู้บริหารต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารจัดการโรงเรียน เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในโรงเรียน มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารชุมชนและเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณิดา โกรทินธาคม, 2560) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุพิชชา มากะเต, 2558) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบงาน ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา สถานภาพ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และเงินเดือน ผลการศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถใช้แรงจูงใจให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามที่เป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ประกอบกับในปัจจุบันนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคุณครู โดยมีการปรับเงินเดือนให้กับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น หรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการเข้าฝึกอบรมพัฒนาในด้านงานวิชาการต่างๆ หรือการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น การมีโบนัสในแต่ละปีของสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สิ่งต่างๆเหล่านี้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพ จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครเกิดความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ (Wagner, Brigid Daly, 2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมี

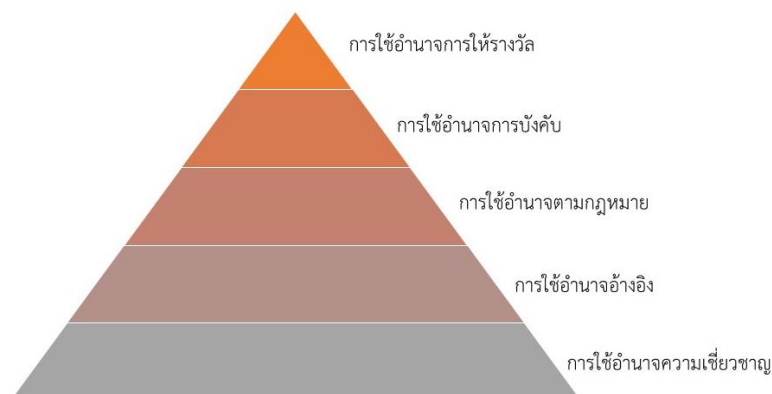
นัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครู กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและทางลบ (ปวีณา รัชมีงาม, 2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (พิสมัย ไชยบัวแดง, 2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศูนย์เครือข่าย เกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครได้มีการใช้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมาย และการใช้อำนาจการบังคับ ได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้แรงจูงใจในทุกด้าน ทั้งด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน ได้อย่างสัมพันธ์กันกับอำนาจดังกล่าวข้างต้น จนส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าวิชาชีพ จนเป็นที่ยอมรับและประจักษ์ต่อสาธารณชนในผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ (เรชา, ไซนาลาปีดิน และโกลามเรซ่า, 2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บริหารอำนาจและความคิดสร้างสรรค์ของครูผู้สอนพลศึกษา ผลปรากฏว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้อำนาจโดยการบังคับ กับอำนาจรางวัล ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนและทางโรงเรียนมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของการใช้พลังอำนาจที่ขึ้นอยู่กับแรง(ข่มขู่) ที่อำนาจอยู่บนพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ของครูพลศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์, 2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 สอดคล้องกับ (ธิดารัตน์ รัชมี, 2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า

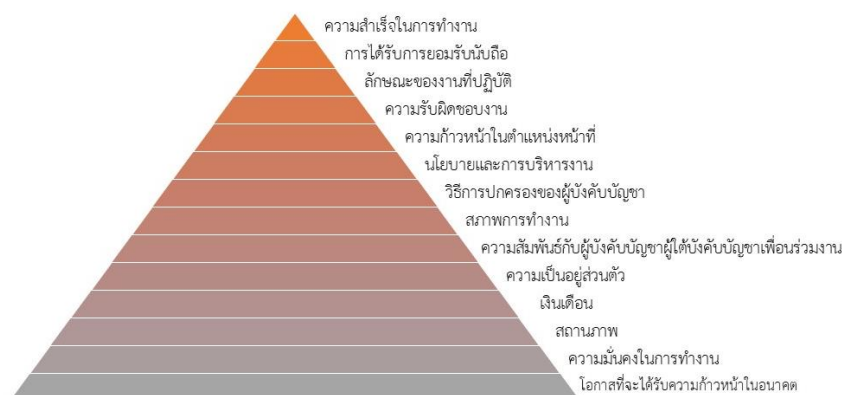


ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้อยตามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



จากการศึกษาผลการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการให้รางวัลแก่ครู 2) ผู้บริหารมีความสามารถที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้ 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตัวเอง 4) ผู้บริหารมีความสามารถที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักใคร่ นับถือ อันเนื่องมาจากบุคลิกภาพภายนอก และ 5) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะความรู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม



จากการศึกษาผลแรงงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวแรงงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

- 1) ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ
- 2) ครูได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีเมื่อทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จ
- 3) งานที่ทำนั้นมีความน่าท้าทาย และสามารถกระทำได้สำเร็จโดยลำพังเพียงผู้เดียว
- 4) ครูได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในหน้าที่สำคัญ ทำทาทายความรู้ความสามารถของตนเอง
- 5) ครูได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพิจารณาความดีความชอบจากงานที่ปฏิบัติ
- 6) ผู้บริหารแต่ละระดับ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดนโยบายและแผนงาน บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์กับบุคลากรอย่างชัดเจน มีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานตามเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 7) ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 8) สภาพแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสง สี อากาศ ฯลฯ มีสวัสดิการ ผลประโยชน์ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือต่างๆ มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม ปลอดภัย มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานรวมทั้งลักษณะงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม
- 9) ความสัมพันธ์อันดีในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีการติดต่อสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือหรือเสนอความคิดเห็นตามความเหมาะสม
- 10) ครูทำงานตามหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเรื่องส่วนตัว
- 11) ครูได้รับค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน เงินเดือนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน เป็นรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ พอใจกับการได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน
- 12) อาชีพของครูเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
- 13) ครูมีความมั่นใจในระบบงานภายในองค์การลักษณะของงานที่ทำมีความมั่นคง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและงานที่ทำเป็นอาชีพที่ยั่งยืน และ
- 14) โอกาสที่บุคคลจะได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กร ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีโอกาสเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ มีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขาได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา



บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานด้านต่างๆ จนส่งผลให้ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จในการทำงาน สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานต้นสังกัดจนเป็นที่ยอมรับและประจักษ์ต่อสาธารณชนในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านการใช้อำนาจการบังคับ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับท้ายสุด ซึ่งผู้บริหารควรมีนโยบายการว่ากล่าวตักเตือน และลงโทษครูที่บกพร่อง ละเลยต่อหน้าที่หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง มีการกำหนดแนวทางในการให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้ครูปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนด และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารนั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ลดความกดดันในที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจของครูนั้น ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับท้ายสุด ซึ่งครูอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความรับผิดชอบสูงมากเกินไป และไม่สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารควรปล่อยให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานและมีอำนาจในการตัดสินใจงานต่างๆ ที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีผู้บริหารมาคอยควบคุมการทำงาน และควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยจัดการอบรมสัมมนา พัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในลำดับท้ายสุด อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ครูได้รับนั้นไม่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ครูได้รับมอบหมาย ดังนั้น ครูควรมีการได้รับความช่วยเหลือด้านสวัสดิการของหน่วยงานต่างๆ ในด้านชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้บริหาร จึง

จำเป็นต้องใช้อำนาจของตนเองในทางที่ดีและเหมาะสมเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครคือ แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหาร ไปประยุกต์ใช้ให้ส่งเสริมกับแรงจูงใจของครู ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในเขตพื้นที่อื่นในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และควรศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- จิตราธน์ รัตมี. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปวีณา รัตมีงาม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสมัย ไชยบัวแดง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน. *งานวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2552 จาก <https://www.moe.go.th>.
- ทีมงานทรูปลูกปัญญา. (2564) ในหลวงกับการศึกษาของไทย. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2552 . จาก <http://www.truelookpanya.com/learning/detail/73-00>.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2562). *สรุปข้อมูลจำนวนโรงเรียน ครู นักเรียน และห้องเรียน ปีการศึกษา 2562 จำแนกรายสำนักเขต สถิติการศึกษา ปี 2562*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562. จาก <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation>.



อมรรัตน์ กิจธิคุณ. (2552) ผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. สืบค้น เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2552. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/304775>.

Herzberg Frederick & Mausner Barnard and Snyderman Barnard. 1959). *The Motivation to work*. 2nd New York: John Willey and Sons inc.

Wagner, Brigid Daly. (2006). *Motivation and professional growth in early childhood teachers*. Ph.D.dessertation, University of Rochester.



การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
PERSONAL MANAGEMENT AND JOB MOTIVATION OF TEACHER IN
SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 8

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์

Nawaphat Cheedchan

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

Corresponding Author, Email: Nawaphat.ch@gmail.com

Received November 2, 2021; Revised March 22, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามแนวทางของคาสเต็ทเทอร์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวทางของฮอร์ชเบอร์ก เมาส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า



1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลง คือ ด้านการคัดเลือก และด้านสิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) Personnel management of school under the Secondary Education Service Area Office 8. 2) job motivation of teacher in school under the Secondary Education Service Area Office 8. and 3) the relationship between Personnel management of school and job motivation of teacher in school under the Secondary Education Service Area Office 8. The samples were 48 schools under the Secondary Education Service Area Office 8. They were selected by stratified random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire about Personnel management of school based on Castetter concept and job motivation of teacher based on Herzberg, Mausner and Snyderman. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows:

1. The Personnel management of school under the Secondary Education Service Area Office 8 was overall and each individual aspect at a high level. The highest arithmetic mean was appraisal and development following by selection and the lowest arithmetic mean was compensation.

2. The job motivation of teacher in school under the Secondary Education Service Area Office 8 was overall and each individual aspect at a high level. The

highest arithmetic mean was Interpersonal Relations with superior following by Interpersonal Relations with peers and the lowest arithmetic mean was working conditions.

3. The Personnel management of school and job motivation of teacher in school under the Secondary Education Service Area Office 8. The overall were found to correlated as a high level and 0.01 level of statistical significance.

Keywords: Personnel management; Job motivation; The Secondary Education Service Area Office 8

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีกระบวนการบริหารงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุคสมัยที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน โดยการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะต่างๆ มีความสามัคคีในองค์กร มีความร่วมมือร่วมใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต้องปรับปรุง เนื่องจากครูสอนไม่ตรงตามคุณวุฒิมีภาระกิจมาก การขาดแคลนอัตราากำลังครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, 2563ก) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล ในการดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคลากร ในด้านการขาดงาน การลางาน การจัดหาบุคลากรทดแทน การเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้าง และการเกษียณอายุราชการ นอกจากนั้นจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ในปัจจุบันปัญหาหนี้สินของข้าราชการครูเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของครูเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นจากรายงานผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี 2561 พบว่า ภาระหนี้สินเงินกู้ของข้าราชการครู รวมจำนวน 9,269,854,128.02 บาท (สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี จำกัด, 2561) ซึ่งเป็นภาระหนี้สินที่มีจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และการดำรงชีวิต ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

นอกจากนั้นจากรายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ในปีงบประมาณ 2563 มีการดำเนินการย้ายผู้บริหาร มีจำนวน 55 ราย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, 2563ข) ซึ่งโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งของผู้บริหาร



บ่อยๆ อาจส่งผลกระทบต่อนโยบายในการบริหารงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบาย ระบบการบริหารจัดการขาดความชัดเจน ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานไปตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายในการบริหารงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยใช้ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของ (คาสเท็ทเทอร์, 1976) เป็นตัวแปรต้นของการวิจัย และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยใช้แนวคิดของ (เฮิร์ชเบิร์กเมาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน, 1959) เป็นตัวแปรตามของการวิจัย รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

บทความวิจัยนี้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดในพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ จำนวนประชากรรวม 55 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางเศษชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 48 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับนี้อยู่ ระหว่าง 0.80 - 1.00 และนำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และนำมาแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง
4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และนำมาแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการการศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการคัดเลือก ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความต่อเนื่อง ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสรรหา และด้านสิ่งตอบแทน ตามลำดับ



ข้อ	การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวางแผนกำลังคน (X_1)	4.24	0.46	มาก
2	การสรรหา (X_2)	4.17	0.51	มาก
3	การคัดเลือก (X_3)	4.34	0.53	มาก
4	การนำเข้าสู่นายงาน (X_4)	4.33	0.49	มาก
5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_5)	4.37	0.55	มาก
6	การพัฒนา (X_6)	4.37	0.51	มาก
7	สิ่งตอบแทน (X_7)	4.15	0.59	มาก
8	ความต่อเนื่อง (X_8)	4.31	0.59	มาก
9	ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (X_9)	4.31	0.52	มาก
10	การเจรจาต่อรอง (X_{10})	4.23	0.57	มาก
11	ข้อมูลสารสนเทศ (X_{11})	4.27	0.54	มาก
	โดยภาพรวม (X_{tot})	4.28	0.45	มาก

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายในการบริหารงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความสำเร็จ (Y ₁)	4.31	0.45	มาก
2	การยอมรับนับถือ (Y ₂)	4.27	0.51	มาก
3	ลักษณะของงาน (Y ₃)	4.29	0.51	มาก
4	ความรับผิดชอบ (Y ₄)	4.36	0.47	มาก
5	ความก้าวหน้าในงาน (Y ₅)	4.44	0.49	มาก
6	เงินเดือน (Y ₆)	4.32	0.50	มาก
7	โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Y ₇)	4.29	0.48	มาก
8	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Y ₈)	4.37	0.42	มาก
9	สถานะทางอาชีพ (Y ₉)	4.42	0.43	มาก
10	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Y ₁₀)	4.45	0.42	มาก
11	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y ₁₁)	4.45	0.45	มาก
12	วิธีการบังคับบัญชา (Y ₁₂)	4.39	0.51	มาก
13	นโยบายในการบริหารงาน (Y ₁₃)	4.41	0.46	มาก
14	สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y ₁₄)	4.21	0.46	มาก
15	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Y ₁₅)	4.34	0.50	มาก
16	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Y ₁₆)	4.43	0.45	มาก
	โดยภาพรวม (Y _{tot})	4.35	0.38	มาก

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกหรือมีความสัมพันธ์คล้อยตามกัน ซึ่งการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา คือการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ และการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานน้อยที่สุด



การให้รางวัลบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู																
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅	Y ₁₆	Y _{tot}
X ₁	.479**	.457**	.497**	.389**	.507**	.562**	.489**	.456**	.320**	.422**	.339**	.432**	.514**	.449**	.496**	.564**	.583**
X ₂	.501**	.427**	.430**	.359**	.471**	.395**	.437**	.396**	.353**	.353**	.361**	.374**	.468**	.568**	.398**	.438**	.532**
X ₃	.592**	.506**	.556**	.519**	.598**	.555**	.538**	.560**	.535**	.475**	.494**	.622**	.656**	.498**	.559**	.669**	.704**
X ₄	.573**	.584**	.660**	.544**	.616**	.596**	.662**	.606**	.503**	.475**	.464**	.497**	.582**	.561**	.602**	.628**	.724**
X ₅	.540**	.519**	.552**	.442**	.619**	.487**	.527**	.563**	.473**	.477**	.480**	.534**	.551**	.500**	.569**	.559**	.663**
X ₆	.538**	.411**	.485**	.382**	.550**	.417**	.522**	.523**	.439**	.390**	.437**	.485**	.542**	.504**	.565**	.544**	.610**
X ₇	.484**	.476**	.476**	.372**	.502**	.536**	.540**	.491**	.447**	.359**	.369**	.478**	.527**	.494**	.427**	.509**	.593**
X ₈	.571**	.503**	.529**	.463**	.518**	.516**	.553**	.489**	.489**	.363**	.443**	.547**	.508**	.540**	.567**	.507**	.641**
X ₉	.578**	.555**	.667**	.536**	.620**	.633**	.605**	.696**	.533**	.587**	.570**	.579**	.674**	.520**	.637**	.600**	.757**
X ₁₀	.534**	.498**	.641**	.486**	.576**	.653**	.615**	.584**	.468**	.502**	.491**	.575**	.639**	.520**	.667**	.615**	.716**
X ₁₁	.600**	.494**	.574**	.479**	.548**	.495**	.564**	.586**	.487**	.458**	.548**	.553**	.629**	.552**	.619**	.597**	.693**
X _{tot}	.676**	.612**	.682**	.559**	.690**	.659**	.682**	.669**	.570**	.546**	.562**	.640**	.709**	.645**	.687**	.701**	.813**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ โดยมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนความต้องการ บุคลากรของโรงเรียน ดำเนินการสรรหาบุคลากรการดำเนินการคัดเลือก การนำบุคลากรเข้าสู่ หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน การ พัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารจัดการสิ่งตอบ แทนรวมถึงสวัสดิการต่างๆ การบริหารความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรลาหยุด หรือออก จากงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการเจรจาต่อรองข้อตกลงในการปฏิบัติงาน หรือข้อตกลงในการทำสัญญาจ้างงาน รวมถึงการ บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร นอกจากนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ยังตระหนักถึงความสำคัญของ กระบวนการบริหารงานบุคคลว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพจะ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโอกันดาและคณะ (Ogundele, 2014) ได้ ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐพลตทาวประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่าทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ความร่วมมือของครูผู้สอนในการกำหนด วัตถุประสงค์ การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก การกำกับดูแลแผนการสอน การสอนและการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลหลักสูตรและการใช้หลักสูตรซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลการการศึกษา

2) ทักษะการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพให้กับบุคลากร และการแก้ไขความขัดแย้ง

3) ทักษะการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การเตรียมงบประมาณร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การหางบประมาณ การรักษาข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง การให้ข้อมูลงบแสดงฐานะทางการเงินของโรงเรียนที่เป็นความจริงและถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชามญช์ ลาวชัย, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูล ข่าวสาร การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้ค่าตอบแทนหรือ สิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก

จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงานตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนั้นยังได้ดำเนินการส่งเสริมแรงจูงใจการในปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วัชรวิทย์ เจริญกุล, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

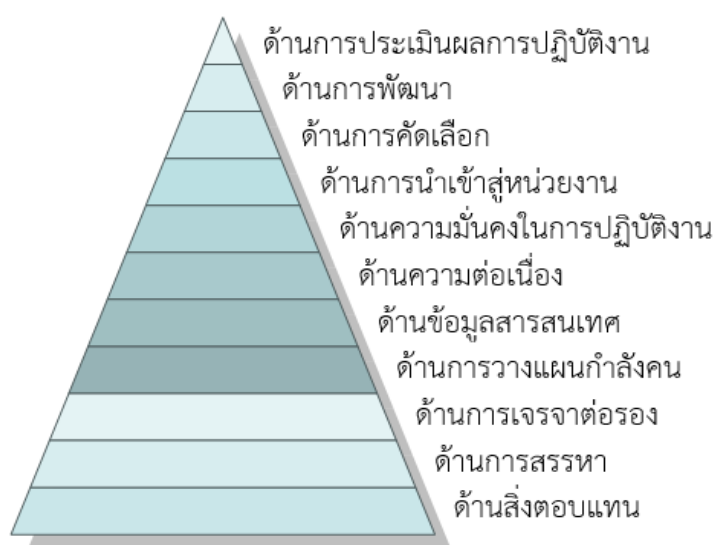
เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความดึงดูดใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของ



การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านนโยบายในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีกำหนดนโยบายในการบริหารงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา สามารถการควบคุมกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประเมินผลและปรับปรุง พัฒนานโยบายอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



จากการศึกษาผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้ดังนี้ 1) การบริหารจัดการสิ่งตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม 2) การดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการขออัตราว่างจากเขตพื้นที่จากการรับย้ายข้าราชการครู การประกาศรับครูจ้างหรือพนักงานราชการ การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่มีการจัดสรรครูให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน 3) การจัดการให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ

เจรจาต่อรองข้อตกลงในการปฏิบัติงาน หรือข้อตกลงในการทำสัญญาการจ้างงาน 4) การกำหนดกลยุทธ์วางแผนความต้องการบุคลากรของโรงเรียน 5) การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของบุคลากรให้มีความเป็นปัจจุบัน มีการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงได้สะดวก 6) การจัดบุคลากรเข้าทดแทนเมื่อบุคลากรลาหยุด หรือออกจากงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 7) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในด้านการดูแลให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือนักการในการทำหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย 8) การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน โดยการให้คำแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับระบบปฏิบัติงานต่างๆภายในโรงเรียน 9) การดำเนินการคัดเลือกพนักงานราชการหรือครูจ้าง 10) การพัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 11) การบริหารระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีเป็นธรรม



จากการศึกษาผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 8 ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 8 ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้าน 1) การบริหารจัดการสถานและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2) การให้คำชมเชยหรือสวัสดิการพิเศษให้กับบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ



จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 3) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของตนเอง 5) การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง 6) บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 7) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหน่วยงานส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่กระทบต่อการดำรงชีวิต 8) การมอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ตรงตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล 9) การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 10) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้จนสำเร็จลุล่วงด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีหัวหน้างานกำกับ 11) การวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบ 12) การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมยกย่องวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ 13) สร้างการรับรู้ให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงขององค์กรและได้รับการคุ้มครองจากระเบียบ กฎเกณฑ์ขององค์กร 14) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ทางวิชาชีพ และการสนับสนุนในการศึกษาต่อ 15) สร้างบรรยากาศของความสามัคคี เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 16) การจัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือกำหนดนโยบายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่องนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อนำมาวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านนโยบายในการบริหารงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าด้านสิ่งตอบแทน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรมีการพัฒนานโยบายในการบริหารค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ รวมถึงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อให้แต่ละโรงเรียนในสังกัดมีแนวทางดำเนินงานบริหารงานบุคลากรของแต่ละโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน มีมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำซึ่งจะนำไปสู่ความแตกแยกในองค์กร และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ควรมีนโยบายปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสำนักงาน รวมถึงบ้านพักของครู เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่สำคัญ คือ แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนและแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนดังกล่าว สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ได้โดยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล และรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาญจนบุรี จำกัด. (2561), รายงานประจำปี 2561. สืบค้น เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2561. จาก https://mainweb.ktscc.org/?page_id=352

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. (2563ก). แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2563. สืบค้น เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2563 จาก <https://www.sesao8.go.th/sesao/o28>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. (2563ข). รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563. สืบค้น เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2563 จาก <https://www.sesao8.go.th/sesao/o28>

Castetter, William B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*. (2nded.). New York: Macmillan.

Herzberg, Frederick, Mausner, Barnard, and Barnard Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. (2th ed). New York: John Willey and Sons.

Ogundele, Michael Olarewaju, Anpe Maria Sambo, and Gambo Maurice Bwoi. (2014). Principals' Administrative Skills for Secondary Schools in Plateau state. Nigeria. *Asia Pacific Journal of Education. Arts and Sciences*, 2(1), 90-96.



กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ
Mechanism for driving the national strategy on education
of the Ministry of Education into practice

¹สงวน อินทร์รักษ์ Sanguan Inrak

²ประเสริฐ อินทร์รักษ์ Prasert Inrak

มหาวิทยาลัยศิลปกร

Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: p_intarak@yahoo.com

Received February 5, 2022; Revised March 3, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ และ 2) ยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 กลไก ได้แก่ การบริหารจัดการ การวางแผน การบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล การสร้างความตระหนักและการรับรู้ การบูรณาการและการมีส่วนร่วม และการติดตามประเมินผล 2) ผลการยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์; ยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา; กระทรวงศึกษาธิการ



Abstract

The objectives were to study: 1) Mechanisms for driving the national strategy on education of the Ministry of Education into practice, and 2) confirm the mechanisms for driving the national strategy on education of Ministry of Education into practice. It was qualitative research were collecting the data by interviewing 17 experts from the Ministry of Education. And semi-structured interview as a tool for collecting the data and analyzed by content analysis. The mechanisms for driving the national strategy on education of the Ministry of Education into practice were confirmed with focus group discussion by 9 experts.

The findings of this research were as follows: 1) The mechanisms for driving the national strategy on Education of the Ministry of Education into practice composted of 7 mechanisms as follows: Management, Planning, Budget management, Personnel management, Raising awareness and perception, Integration and participation, and Monitoring and evaluation. 2) The confirmation of 7 mechanisms for driving the national strategy on education of the Ministry of Education into practice were accuracy, appropriately, possibilities and utility.

Keyword: Mechanism for driving strategy; National strategy on education; Ministry of education

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อพัฒนาประเทศในระยะยาวเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 บัญญัติไว้ว่า รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว การจัดทำแผน เป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วสามารถใช้บังคับได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) โดยมีเป้าหมายพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาตามยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

จากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ประกอบกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านจริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนอง และรองรับความท้าทาย

จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้นเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพัฒนาประเทศ มีกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมาย และตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562)

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา ภายใต้การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ มีหลายหน่วยงานที่ต้องมาร่วมมือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว แต่ผลจากการติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะที่ 1 (พ.ศ.2561-2565) พบว่า การมองเป้าหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แม้การดำเนินงานจะมี



ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศให้ไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในระยะที่ 1 (พ.ศ. 2561-2565) กับพบปัญหาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ 4 ประการด้วยกันคือ 1) การทำงานยังเป็นลักษณะแยกกันคิดแยกกันทำ 2) ยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ และการวางแผน 3) การขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆ ยังขาดการมองเป้าหมายการพัฒนาาร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงศึกษาธิการ และ 4) ขาดการบูรณาการและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ (กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง กระทรวงศึกษาธิการ, มปป) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา จึงได้ศึกษากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ได้กลไกหรือแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาในระยะที่ 2 (2566-2570) อันจะส่งผลให้ทุกหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการสามารถดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ
2. เพื่อยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

คำถามของการวิจัย

1. กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร
2. ผลการยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติเป็นพหุกลไก

2. ผลการยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของยุทธศาสตร์

ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของยุทธศาสตร์ไว้ในแง่มุมที่แตกต่างกันโดย (สมานิศ วิจิตร, 2559) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนปฏิบัติการโดยรวมเพื่อให้มีชัยชนะเหนือข้าศึกหรือคู่แข่ง หรือเพื่อประสบความสำเร็จในธุรกิจ หรือเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ในขณะที่สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ไว้ว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางในการบรรลุจุดหมายของหน่วยงาน ดังนั้น จุดหมาย จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยผู้จัดทำจำเป็นต้องกำหนดจุดหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ได้ออกมานั้นตรงตามความต้องการ และดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ฮิลล์ และ โจนส์ (Hill and Jones, 2009) กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ว่า ยุทธศาสตร์เป็นชุดของการปฏิบัติการซึ่งผู้บริหารเลือกนำมาใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์การของตนเมื่อเทียบกับคู่แข่ง หากผลของการใช้ยุทธศาสตร์ทำให้องค์การมีสมรรถนะที่เหนือกว่าสิ่งนี้หมายถึง การมีความสามารถในการแข่งขัน ในขณะที่ ไบรสัน (Bryson, 1997; อ้างถึงใน ภาณุมาศ เฉลยนาท, 2556) กล่าวว่ายุทธศาสตร์ หมายถึง กลไกหรือเครื่องมือที่จะทำให้้องค์การมีหรือเพิ่มความสามารถในการแข่งขันที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และแนวทางหรือวิธีการที่จะช่วยให้ได้มาซึ่งความสามารถในการแข่งขัน โดยสรุปแล้วยุทธศาสตร์จึงหมายถึง ทิศทาง นโยบาย และกระบวนการซึ่งอยู่ในรูปแบบของแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการที่องค์กรตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในอนาคต

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

ราชกิจจานุเบกษา (2560 : เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561) ได้ระบุให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 20 ปี และในบทเฉพาะกาลได้กำหนดให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ มีการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้นให้แล้วเสร็จภายใน 120 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้ใช้ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 จัดทำขึ้นมาใช้เป็นหลักในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้นดังกล่าว

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ

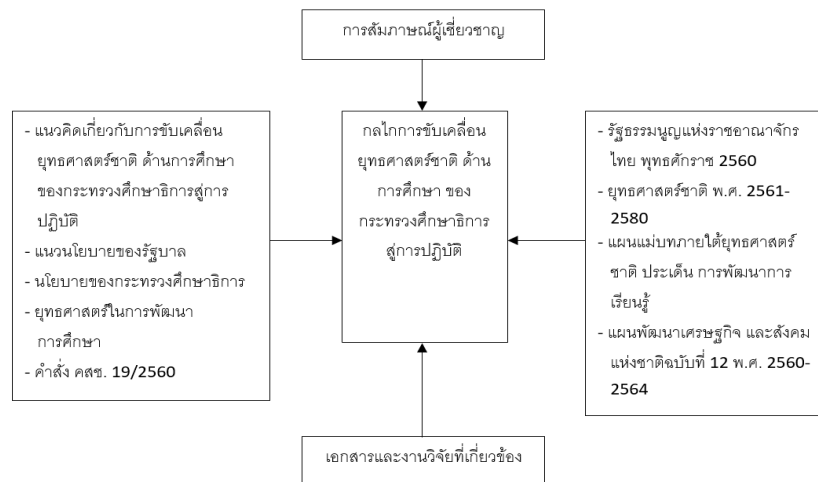


องค์การสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จได้นั้นล้วนมีหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติโดยการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญต่อการยึดยุทธศาสตร์เป็นหลักในการดำเนินงาน ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการนำการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

แคปแลน และ นอร์ตัน (Kaplan and Norton, 1996a) ได้อธิบายว่า องค์กรจะต้องมีการจัดตั้งกลุ่มงานพิเศษเรียกว่าสำนักบริหารยุทธศาสตร์ ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนประสานเชื่อมโยงและผลักดันงานของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อให้มั่นใจว่ายุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ได้ถูกถ่ายทอดลงไปยังทุกฝ่ายภายในองค์กรอย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องกันนั้นมีการดำเนินงานอย่างสมดุลทั้งในระดับองค์กรและตัวบุคคล นอกจากนี้สำนักบริหารยุทธศาสตร์ยังต้องเข้าไปดำเนินงานหรือดำเนินงานบางอย่างที่มีความจำเป็นต่อการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างบรรลุผลอีกด้วย ในขณะที่ รีบิเนียค (Hrebiniak, 2005) ให้ทัศนะว่า การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าการวางยุทธศาสตร์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเงื่อนไขหรือปัจจัยแห่งความสำเร็จหลายประการ เช่น การเริ่มต้นด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเอื้อต่อการประสานงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และเกิดภาระรับผิดชอบ การวางระบบการกำกับดูแลควบคุม และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับตัว การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การมอบอำนาจการตัดสินใจ การมีภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นจริงจัง รวมถึงการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา คำสั่งคสช. ที่ 19 / 2560 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการและได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

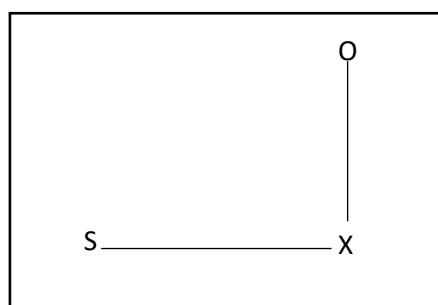


ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย การดำเนินงานวิจัย แหล่งข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แผนแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (The one shot, non-experimental case study design) ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนแบบการวิจัยได้ดังนี้



เมื่อ S หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ
X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ภาพที่ 2 แผนแบบการวิจัย

2. การดำเนินการวิจัย ในการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 “กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์และสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษา



วิเคราะห์งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ 3) จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน 5) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

สำหรับการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 “ผลการยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อตอบคำถามตามลำดับดังนี้ 1) นำข้อสรุปกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติมาจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เพื่อยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ 2) ปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. แหล่งข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกจาก 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแห่งชาติ จำนวน 5 คน กลุ่ม 2 ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2 คน กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน และกลุ่มที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา 3 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน และการยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ ด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรงและการสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน สำหรับการเก็บข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้วิธีการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

7. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

ผลจากการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ มีทั้งสิ้น 32 ประเด็น จำแนกเป็น 7 กลไก คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การวางแผน 3) การบริหารงบประมาณ 4) การบริหารงานบุคคล 5) การสร้างความตระหนักและการรับรู้ 6) การบูรณาการและการมีส่วนร่วม และ 7) การติดตามและประเมินผล โดยมีรายละเอียดของแต่ละกลไกดังนี้

กลไกที่ 1 การบริหารจัดการ ประกอบด้วย มีการจัดโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการแบบ Centralization มีการใช้พื้นที่เป็นฐาน การจัดตั้งหน่วยงานกลางที่มีคณะทำงานที่มาจากทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนตามตัวชี้วัด และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

กลไกที่ 2 การวางแผน ประกอบด้วย การวางแผนร่วมกันและการดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนโดยใช้แผนยุทธศาสตร์ชาติเป็นหลักและสอดคล้องกับตัวชี้วัด ควรมีแผนหลักเพียงแผนเดียวและใช้ปฏิบัติร่วมกัน ควรมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ควรปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสิ้นสุดระยะของแผน และมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายระยะเวลาที่สอดคล้องกับสภาพจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการบูรณาการแผนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลไกที่ 3 การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา และควรมีคณะกรรมการกลั่นกรองการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา

กลไกที่ 4 การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย มีการคัดเลือก สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับภาระงานตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา

กลไกที่ 5 การสร้างความตระหนักและการรับรู้ ประกอบด้วย มีการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร และระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนัก และรับฟังความคิดเห็นในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กลไกที่ 6 การบูรณาการและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การทำงานที่มีเป้าหมายและมีการบูรณาการร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน โดยการสร้างเครือข่ายในการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วม



ร่วมและการทำงานเชิงรุก มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา มีการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหัวหน้าหน่วยงานของผู้ปฏิบัติ มีการเชื่อมโยงองค์กรต่างๆ ภายในกระทรวง และควรเปิดโอกาสให้หน่วยงาน หรือบุคลากรจากหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการดูแลการทำงานร่วมกันทั้งสี่หน่วยงาน

กลไกที่ 7 การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย มีการตั้งทีมงานในการติดตาม เพื่อติดตามประเมินผลงาน มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับตัวชี้วัดในการประเมินทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานให้มีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับเป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา และมีการวัดและประเมินผลโดยยึดตัวชี้วัดจากยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

การยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติทั้ง 7 กลไก ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และเห็นว่ากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติทั้ง 7 กลไกมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 100

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากข้อค้นพบกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 7 กลไก คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การวางแผน 3) การบริหารงบประมาณ 4) การบริหารงานบุคคล 5) การสร้างความตระหนักและการรับรู้ 6) การบูรณาการและการมีส่วนร่วม และ 7) การติดตามและประเมินผล เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติเป็นพหุกลไกที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีการวางแผนทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีการบูรณาการ และเน้นการมีส่วนร่วมของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจะต้องมีการติดตามประเมินผลที่ดีที่เป็นระบบเพื่อให้ได้ทราบผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติว่าสามารถบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ชาติด้านศึกษามากน้อยเพียงไร สอดคล้องกับแนวคิดของ (วรเดช จันทรศร, 2545) ที่ได้กล่าวว่า ระบบการติดตามควบคุมและประเมินผลเป็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพ และการวางแผนในการควบคุมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การมีระบบติดตามควบคุมและประเมินผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหาร

สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา และทำให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมได้ และยังสอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายชาติ

จะเห็นได้ว่า ประเด็นย่อยของทั้ง 7 กลไก มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 7 (2562) ที่พบว่ากลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2562 – 2565) ประกอบด้วย 6 กลไก ได้แก่ 1) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาการศึกษาระดับกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานต้นสังกัดและแผนพัฒนาการศึกษาภาคและแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาทุกสังกัด ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยการแปลงยุทธศาสตร์ สู่โครงการและกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีค่าเป้าหมายที่ชัดเจน 3) ผู้บริหารสูงสุดจะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นจริงจัง รวมถึงกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยสร้างความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดให้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้ได้รับทราบอย่างชัดเจน เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนช่วยเหลือดูแลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและใช้แผนพัฒนาการศึกษาเป็นเครื่องมือและเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา 5) หน่วยงานต้นสังกัดต้องสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด และ 6) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีวิธีการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การวิจัยดังกล่าว พบว่า กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ควรสร้างกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงในเชิงบูรณาการกับทุกหน่วยงาน ควรส่งเสริมกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาด้านการรับรู้ให้เข้าใจตรงกัน ควรเชิญผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานด้านการวางแผน และผู้เกี่ยวข้องรับฟังโดยพร้อมเพรียงกัน ซึ่งจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และควรกำหนดกลไกที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับภาค อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สิริฤกษ์ ทรงศิริไธ: 2564) ที่พบว่าการจัดโครงสร้าง และกลไกการขับเคลื่อนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ระดับประเทศบรรลุผล ซึ่งควรมีการเร่งรัดดำเนินการในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานในระบบโดยปฏิรูปโครงสร้าง และกลไกทั้งแนวนราบ และแนวตั้งให้แต่ละส่วนมีความเชื่อมโยงกันที่ชัดเจนตามประเด็นหลักของประเทศ จัดระบบงบประมาณแบบบูรณาการ โดยให้สถานนโยบายซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเป็นผู้ตัดสินใจเชิงการจัดสรรงบประมาณให้มีความสอดคล้องต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จัดระบบข้อมูลและบริหารจัดการระบบข้อมูล และมีการจัดทำมาตรฐานข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติรวมถึงจริยธรรมให้เป็นมาตรฐานสากล



2. ผลการยืนยันกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติทั้ง 7 กลไก มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมองเห็นว่ากลไกทั้ง 7 สามารถทำให้การนำยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมจริง โดยเฉพาะ กลไกการบริหารจัดการซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้บริหารทั้งในระดับสูงและระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการที่ดีทำให้เกิดการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างของศูนย์กลางบัญชาการที่ชัดเจน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2559) ที่พบว่าการจัดวางระบบการบริหารงานและการประสานอย่างเป็นระบบจะนำไปสู่ความมีเอกภาพของการปฏิบัติงาน และสามารถประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ ในขณะที่กลไกการวางแผนก็เป็นอีกกลไกหนึ่งที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องต้องกันทุกประเด็น ทั้งนี้เป็นเพราะการวางแผนร่วมกันของทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในต่างหน่วยงานเห็นภาพของกิจกรรมการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ชาติที่ได้แปลงเป็นตัวชี้วัดและกิจกรรมที่ชัดเจน เป็นผลให้เกิดแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเป้าหมายและกิจกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติเป็นพหุกลไก จึงต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีการวางแผนทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสร้างความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีการบูรณาการ และเน้นการมีส่วนร่วมของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจะต้องมีการติดตามประเมินผลที่ดีที่เป็นระบบ เพื่อให้ได้ทราบผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติว่าสามารถบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ชาติด้านศึกษามากน้อยเพียงไร และที่สำคัญต้องนำ กลไกทั้ง 7 กลไก คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การวางแผน 3) การบริหารงบประมาณ 4) บริหารงานบุคคล 5) การสร้างความตระหนักและการรับรู้ 6) ณาการและการมีส่วนร่วมและ 7) การติดตามและประเมินผล มาดำเนินการอย่างเป็นระบบครบถ้วน

บทสรุป

ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางในการบรรลุจุดหมายของหน่วยงาน ดังนั้น จุดหมาย จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยผู้จัดทำจำเป็นต้องกำหนดจุดหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ได้ออกมานั้นตรงตามความต้องการ และดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง องค์การสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จได้นั้น โดยการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญต่อการยึดยุทธศาสตร์เป็นหลักในการดำเนินงาน ผู้บริหารสูงสุดขององค์การจึงมีบทบาทสำคัญในการนำการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ โดยกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ มีทั้งสิ้น 32 ประเด็น จำแนกเป็น 7 กลไก คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การวางแผน 3) การบริหารงบประมาณ 4) บริหารงานบุคคล 5) การสร้างความตระหนักและการรับรู้ 6) ผนึกและการมีส่วนร่วมและ 7) การติดตามและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะของการวิจัย มีดังนี้

1. ควรส่งเสริมความเป็นเอกภาพในการนำยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยมีศูนย์กลางการสั่งการที่ชัดเจน
2. ควรส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะระหว่างหน่วยงานที่ต้องนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ
3. ควรมีการบูรณาการแผนจากทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
4. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ร่วมกันได้ และไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ควรมีกลไกในการสร้างการรับรู้ความเข้าใจ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและตรงตามเป้าหมาย
6. ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนมากขึ้น ลดการซ้ำซ้อนของงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย
2. ควรศึกษาประสิทธิผลของกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง
กระทรวงศึกษาธิการ. (มปป.). *หน้าที่และอำนาจของกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดองกระทรวงศึกษาธิการ*. เอกสาร
ประกอบการบรรยาย. กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภาณุมาศ เฉลยนาท. (2556). กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560)
กรุงเทพมหานคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ.
2560*. เล่ม 134 ตอนที่ 797.
- วรเดช จันทรศร. (2545). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบล็อก
และการพิมพ์.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2559). *การรวมศูนย์อำนาจและการกระจายอำนาจกับการบริหารราชการ
แผ่นดินไทย: การทบทวนแนวคิดข้อถกเถียงและข้อพิจารณาเพื่อการปฏิรูป*.
กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ
80 พรรษา.
- สมานิต วิจิตร. (2560). *คู่มือการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ*. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
กรุงเทพมหานคร : มปท.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนยุทธศาสตร์
กระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2563-2565*. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 7 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *รายงานการวิจัยเรื่องการ
ติดตามการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาสู่การปฏิบัติ ระดับภาคภาคใต้
ชายแดน (สำนักงานศึกษาธิการภาค 7) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพมหานคร :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริฤกษ์ ทรงวิไล. (2564). *โครงสร้างและกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์*. สืบค้น เมื่อวันที่ 12
ธันวาคม 2564 จาก <https://so.05.tci-thaijo.org>.
- Bryson, John M. (1997). *Strategic planning for public and nonprofit organization: A
guide to Strengthening Organization achievement*. San Francisco : Jossey-Bass
publishers.



Hill, Charles W., Garrett R. Jones. (2009). *Hey strategic management and integrated Approach*. Ed.Dreamtech Press.

Hrebiniak, Lawrence G., William F. Joyce. (2006). *Strategic management*. Blackwell Publishers Ltd.

Kaplan, Robert S., David P. Norton. (1996a). *Using the balance scorecard as a Strategic management system*. Harvard Business school Publishing corporation.



ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน
กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
Teachers' opinions on the Educational Administrators' Student
Care and Support Operation system of Bang Bo Group 1 School
under the Samut Prakan Primary Educational Service Area
Office 2

¹สิทธิพงศ์ เจียมพรเศรษฐ์ Sitthipong Jeampornset

²ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ Pavida Tarasrisuthi

³ศีกฤทธิ ศิลาลาย Khukrit Silalaiy

มหาวิทยาลัยรามคำแหง Ramkhamhaeng University

¹Corresponding Author, Email: 6312470004@rumail.ru.ac.th

Received December 27, 2021; Revised March 3, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน โดยแบ่งประชากรตามสัดส่วนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe

ผลการวิจัยพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้นักเรียน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งต่อนักเรียน

และด้านการคัดกรองนักเรียน ผลการเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และ ครูที่สังกัดสถานศึกษาต่างขนาดกัน มีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study and compare on teachers' opinions on the educational administrators' student care and support operation system of Bang Bo Group 1 school under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational qualifications, work experiences and size of schools. The sample group consisted of 168 teachers of Bang Bo Group 1 school under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2021, divided by the proportional population to obtain a sample. The research instrument used for a data collection were the questionnaire. The instrument of the research was rating scale questionnaires for determining in five level. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA test and when the differences were found, a pairwise comparison was conducted with Scheffe's method.

The study results of teachers' opinions on the educational administrators' student care and support operation system of Bang Bo Group 1 school under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 as an overall result was at a high level. When observing individual aspects, the results were found that there were two highest levels; the individual aspects of knowing students individually and helping and problem solving. The results were found that there were two high levels; the referring and students' classifications. The comparing results of personal status were found that the teachers with different educational qualifications and work experiences had opinion about student care and support operation system for overall and each individual aspect were not different and the teachers were in different size of schools had opinion about student care and support operation system for overall and each individual aspect significantly were different at the .05 level.

Keyword: Teachers' opinions; Student Care and Support Operation system; Educational Service Area Office



บทนำ

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความสำคัญคือ เป็นกระบวนการ นวัตกรรม และกลไกในการดูแลนักเรียนให้ทั่วถึง อย่างถูกต้อง เป็นธรรม เพื่อช่วยเหลือ พิทักษ์ ปกป้อง และคุ้มครองนักเรียนอย่างรอบด้าน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีความสุข ปลอดภัยปรับตัวเข้ากับสังคมได้ สามารถตัดสินใจดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง โดยวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือเพื่อให้โรงเรียนมีระบบในการดูแล ปกป้อง และพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ ผ่านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีหลักฐานตรวจสอบได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และจุดเน้น ในการพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมอบหมายให้ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน (ฉก.ชน.สพฐ.) ดำเนินการขับเคลื่อน โดยคำนึงถึงสิทธิของนักเรียน ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในเชิงการบริหารที่สำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรอง 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา ถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ และผลักดันภารกิจของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

จากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในปีการศึกษา 2563 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยังไม่เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกระบวนการทำงาน การวางแผนและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ ป้องกันและแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียน ในแต่ละด้าน เนื่องจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องบางส่วน ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนตามแนวทางของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงอาจทำให้ได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ในการช่วยเหลือ ดูแล และส่งต่อนักเรียน (ศศิวิมล เรืองไทย, 2564)

งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ มาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาและปรับปรุง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้เป็นไปด้วยความ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่ม บางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประชากร คือ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 284 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 168 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน ใช้หลักการแบ่งสัดส่วนตามการเทียบบัญชีไตรยางศ์ และได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion and Marrison, 2011)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.75 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 4) ด้านการส่งต่อนักเรียน จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตราการวัดของลิเคิร์ต (Likert Scales) และกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2



โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงนำค่าคะแนนเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ผลการการศึกษา

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.53	0.40	มากที่สุด
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.44	0.47	มาก
3	ด้านการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา นักเรียน	4.53	0.42	มากที่สุด
4	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.45	0.47	มาก
รวม		4.49	0.40	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา นักเรียน ($\bar{x} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{x} = 4.45$) และ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{x} = 4.44$)

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.52	0.42	4.56	0.36	-0.65	.52
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.42	0.49	4.50	0.42	-1.04	.30
3. ด้านการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.51	0.42	4.60	0.41	-1.12	.27
4. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.42	0.49	4.54	0.40	-1.39	.17
รวม	4.47	0.42	4.55	0.35	-1.17	.24

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ประสบการณ์การทำงาน			F	p
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.54	4.48	4.61	2.28	.11
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.39	4.43	4.50	0.75	.47
3. ด้านการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.54	4.54	4.51	0.07	.93



4. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.43	4.44	4.50	0.27	.76
รวม	4.48	4.46	4.53	0.41	.66

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ขนาดของสถานศึกษา			F	p
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และพิเศษ		
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.29	4.52	4.63	8.19*	.000
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.20	4.41	4.57	7.23*	.001
3. ด้านการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา นักเรียน	4.30	4.52	4.65	8.32*	.000
4. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.15	4.46	4.59	10.24*	.000
รวม	4.23	4.48	4.61	10.40*	.000

* $p < .05$

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษารายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.29	4.52	4.63
1. ขนาดเล็ก	4.29		*	*
2. ขนาดกลาง	4.52			
3. ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ	4.63			

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษารายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.20	4.41	4.51
1. ขนาดเล็ก	4.20			*
2. ขนาดกลาง	4.41			
3. ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ	4.51			

* $p < .05$

จากตาราง 6 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นด้านการคัดกรองนักเรียน แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษารายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.30	4.52	4.65
1. ขนาดเล็ก	4.30			*
2. ขนาดกลาง	4.52			
3. ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ	4.65			

* $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการส่งต่อนักเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษารายคู่

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.15	4.46	4.59
1. ขนาดเล็ก	4.15		*	*
2. ขนาดกลาง	4.46			
3. ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ	4.59			

* $p < .05$

จากตาราง 8 พบว่า พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นด้านการส่งต่อนักเรียน แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และ สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้มีการประสานความร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข (กรมสุขภาพจิต, 2551) จัดทำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) กอปรกับผู้บริหารและครูผู้สอน ตระหนักและเห็นความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำนโยบายมาบริหารจัดการอย่างเคร่งครัด จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (รัชพล เทียงดี, 2563) ได้ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (โสภา เชื้อมทอง, 2562) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (จันทน์ปภา บุตรดี, 2562) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาในอำเภอหนองสองห้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในอำเภอหนองสองห้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สมพร เล็กจินดา, 2561) ได้ศึกษาการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินการป้องกันการแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าระดับการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก มาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556) หมวด 2 ข้อ 11 (1) คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง ต้องมีการศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม สัมมนา การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและครูไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาต่างกันหรือไม่ ก็ตาม จำต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้ง ผู้บริหารและครู ไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาต่างกันหรือไม่ก็ตาม ต่างก็ได้รับการพัฒนาทั่วหน้ากัน อันจะ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนให้สำเร็จตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ จึงส่งผลต่อการมีความคิดเห็นต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (อริสรา เรืองวงศ์, 2562) ได้ศึกษา การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนตามการรับรู้ของครู โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามการรับรู้ของครู โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (จันจิรา ไชยรัตน์ ,2561) ได้ศึกษา การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กษิณพงษ์ ไชย สะยาณกุล, 2564) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่ม สห วิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจบูรพาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารและครูนำหลักการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ใน แนวทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (อริสรา เรืองวงศ์, 2562) ได้ศึกษา การบริหารจัดการระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนตามการรับรู้ของครู โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย

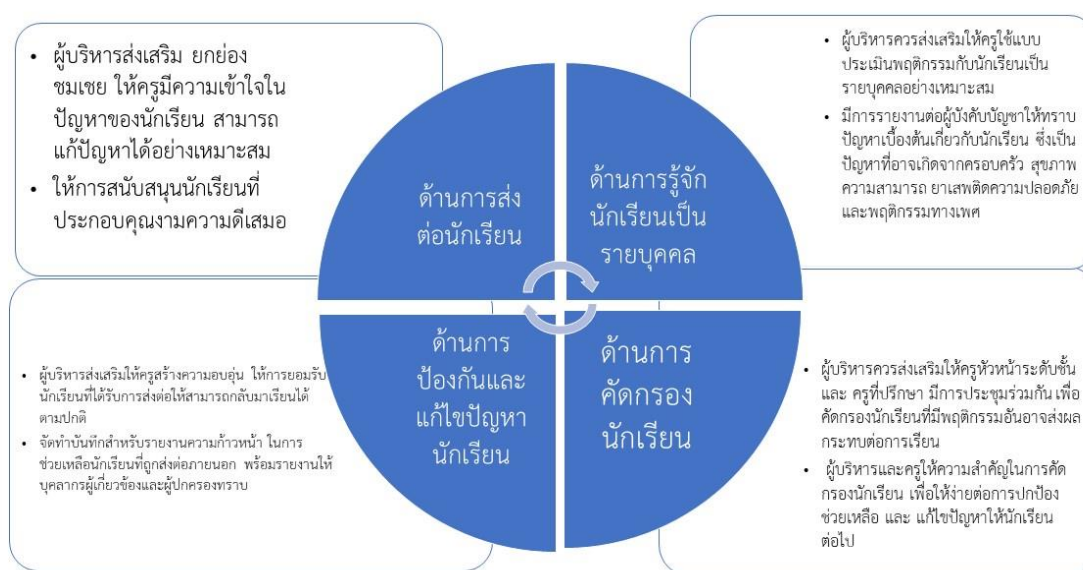
พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามการรับรู้ของครู โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กษิฎิพงษ์ ไวศยาณกุล, 2564) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขต เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนใน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจบุรพา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กรดา มลิลลา, 2564) ได้ศึกษา การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน กลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่าขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการทำงานและเครื่องมือที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นหลักในการดำเนินการ และ ประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิด อีกทั้งยังมีการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับ นักเรียน เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะในการ ดำรงชีวิตและรอดพ้นสภาวะวิกฤติต่างๆ ได้อย่างปลอดภัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2557) แต่กระบวนการดังกล่าวต้องขึ้นอยู่กับบริหารจัดการศึกษาตามบริบท ขนาด และ ความพร้อมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (รัชพล เทียงดี, 2563) ได้ศึกษาการ บริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (กรรณสพร ผ่องมาศ, 2561) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (คมสันต์ สิงห์รักษ์, 2560) ได้ศึกษาการบริหารงาน กิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม ระหว่างโรงเรียน ขนาดเล็กและกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความ แตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (นิพนธ์ วิลุน, 2563) ได้ศึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สุภัทธร พงษ์อุทธา, 2562) ได้ศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นของครูที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการจำเป็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่



จากรูปภาพอธิบายให้เห็นผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มาจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตาม บริบทของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน ผู้บริหาร และครู สังกัดสถานศึกษาทุกขนาด ควร ดำเนินการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างเต็มศักยภาพ เต็มที่ เต็มกำลัง โดยมีการจัดการ 4 ด้านคือ

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้แบบประเมินพฤติกรรมกับนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาให้ทราบปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับนักเรียน ซึ่งเป็นปัญหาที่อาจเกิดจากครอบครัว สุขภาพ ความสามารถ ยาเสพติดความปลอดภัย และพฤติกรรมทางเพศ
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูหัวหน้าระดับชั้น และ ครูที่ปรึกษา มีการประชุมร่วมกัน เพื่อคัดกรองนักเรียนที่มีพฤติกรรมอันอาจส่งผลกระทบต่อการเรียน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในการคัดกรองนักเรียน เพื่อให้ง่ายต่อการปกป้อง ช่วยเหลือ และ แก้ไขปัญหาให้นักเรียนต่อไป
3. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ผู้บริหารส่งเสริม ยกย่องชมเชย ให้ครูมีความเข้าใจในปัญหาของนักเรียน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และ ให้การสนับสนุนนักเรียนที่ประกอบคุณงามความดีเสมอ
4. ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างความอบอุ่น ให้การยอมรับนักเรียนที่ได้รับการส่งต่อให้สามารถกลับมาเรียนได้ตามปกติ จัดทำบันทึกสำหรับรายงานความก้าวหน้า ในการช่วยเหลือนักเรียนที่ถูกส่งต่อภายนอก พร้อมรายงานให้บุคลากรผู้เกี่ยวข้องและผู้ปกครองทราบ

บทสรุป

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่สังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับ การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไม่ว่าสถานศึกษานั้นจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

- 1.วิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ติดตามผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2



เอกสารอ้างอิง

- กรดา มลิลดา. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 8 (2), 30 - 42.
- กรมสุขภาพจิต. (2551). คู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 - ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต.
- กษิณิพงษ์ ไชยยาณกุล. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต เบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6 (11), 141 - 153.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65 - 71.
- คมสันต์ สิงห์รักษ์. (2560). การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- จันจิรา ไชยรัตน์. (2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ วลัยลักษณ์วิจัย ครั้งที่ 10*, 1 - 8.
- จันทปภา บุตรดี. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ในเภอหนองสองห้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิพนธ์ วิสุน. (2563). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารการประชุมวิชาการ ระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 7 ประจำปี 2563*, 30 - 39.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- รัชพล เทียงดี. (2563). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมพร เล็กจินดา. (2561). การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุภัทธร พงษ์อุตทา. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูที่มีต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษามหาบัณฑิต*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน*. ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียน ประจำปี 2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..
- โสภา เชื้อมทอง. (2562). สภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียน โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิวิมล เรืองไทย. (2564). *รายงานการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียน*. สมุทรปราการ: โรงเรียนวัดบางเพรียง.
- อริสรา เรืองวงศ์. (2562). การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cohen, Louis; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*. 7th ed New York; Morrison.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN THE
NETWORK PROMOTE EFFICIENCY OF SPECIAL EDUCATION CENTER
GROUP 5 UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU

¹ขนิษฐา แสงโยธี Khanittha Saengyothee

²ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

³อรพรรณ ตูจินดา Oraphan Toujinda

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding Author, Email: Kwunyotee2180@gmail.com

Received January 25, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 144 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีเหตุผล เป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาครู ควรตระหนักถึงผลงานของตนเอง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีชีวิตชีวา และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This research aims to: 1) study the transformational leadership of school administrators; 2) compare the transformational leadership of school administrators as classified by personal factors; and 3) identify the guidelines for promoting and developing transformation leadership of administrators and teachers in the Network for Enhancing Efficiency of Special Education Center Group 5 under Special Education Bureau. The sample was 144 participants from administrators and teachers in Network Group 5 derived by proportional stratified random sampling distributed by special education centers. The research instrument was a questionnaire about transformational leadership of school administrators. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings of the research showed that:

1. Overall and in specific aspect, the transformational leadership of school administrators was at a high level. The aspect with the highest average was individualized consideration, followed by inspiration motivation, Idealized influence, and intellectual stimulation, respectively.

2. Regarding the comparison of transformational leadership of school administrators, overall, it was found different when classified by gender, age, academic standing, school size, and work experience with a statistical significance level at .05

3. The guidelines for promoting and developing transformational leadership of administrators have skills in problem analysis, reasoning, being role models in work, developing guidelines for working practices. They should also promote and develop teachers to be aware of their own work, provide opportunities for teachers to develop themselves to their full potential, and inspire and motivate teachers to work actively and attentively.

Keywords: Transformational leadership; Administrator; Special education Bureau



บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รอบตัวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลต่อทิศทางการบริหารการศึกษา เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการกำหนดแบบแผนนโยบายต่างๆ ที่สอดคล้องและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับ สภาพะวะใหม่ที่

เกิดขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำนองค์กรคือ ผู้มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเจตคติและพฤติกรรมของคนในองค์กร นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของคนในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าเดิมเป็นการพัฒนาความสามารถของทีมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร กระตุ้นและจูงใจให้ทีมงานมองการณ์ไกล นำไปสู่ประโยชน์กลุ่มองค์กรหรือสังคม (Bass & Avolio 1990 อ้างถึงใน วีรศักดิ์ ประจง, 2556) กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องเข้มแข็ง มีความรู้ ความสามารถไปแต่งตั้งให้สถานศึกษานั้นๆ ให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงสามารถอ่านออก เขียนได้ และสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ได้อย่างมีศักยภาพ ถ้าผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำก็ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์ และประเมินผู้ร่วมงานได้ รวมถึงการกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารจึงเป็นการยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีบทบาทในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส และบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา

จำแนกได้ 3 กลุ่ม 1) โรงเรียนเฉพาะความพิการ 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้ศูนย์การศึกษาพิเศษได้แบ่งกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษออกเป็น 12 กลุ่ม ซึ่งหนึ่งในนั้นคือกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2564: ออนไลน์) เพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริหารเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหาร ด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสมอันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass & Arollo, 1999: 9-32 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร รวมไปถึงสภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ และผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอย่างไรบ้าง นอกจากนั้นข้อค้นพบจากการศึกษายังเป็นประโยชน์สำหรับกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) พื้นที่วิจัย คือ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีเหตุผล เป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาครู ควรตระหนักถึงผลงานของตนเอง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีชีวิตชีวา และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผล ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงจากระดับ มากไปหา น้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตระหนักและเห็นความสำคัญของครู สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และมุ่งมั่นในการทำงาน และยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เพื่อรับฟังปัญหา แนวทางการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass and Avolio, 1990, อ้างใน อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของ

พวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม สอดคล้องกับงานวิจัย (อมรรัตน์ เสนาหลวง, 2551) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัย (ปิยณัฐิดา เคนบุปผา, 2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา และยอมรับอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูในองค์กรรักและสามัคคี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครู ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ตามตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำดูแลเอาใจใส่ และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ สอดคล้องแนวคิด (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้คำแนะนำการสนับสนุนและการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ กับงานวิจัย ทั้งยังสอดคล้องแนวคิด (อุรชา เย็นตระกูล, 2561) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ทั้งนี้ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการ



สนับสนุน และการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัย (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ศิริลักษณ์ สมี่แจ่ม, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย (ณภัทร ปัญญาวงศ์, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สอง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารประพาดิตนทำให้ครูเกิดความเคารพ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด ผู้บริหารยึดหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงานมากกว่าสิ่งอื่น และผู้บริหารเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการที่ผู้นำประพาดิตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติตัวปฏิบัติงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน จะประพาดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมีการบริหารงานอย่างมีวิสัยทัศน์ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความมั่นใจตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาไว้วางใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทันต่อยุคสมัย สอดคล้องกับแนวคิด (Schietz, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ไว้กล่าวว่า ผู้นำทำหน้าที่เป็นต้นแบบสำหรับผู้ตามที่ต้องการเป็นเหมือนผู้นำ เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ทั้งยังสอดคล้องแนวคิด (อรุณา ใจเสมอ, 2563) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำประพาดิตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามเป็นคุณลักษณะพิเศษในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพาดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัย (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักงานบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร แสดงความเชื่อมั่นให้ครูรู้ว่าสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และผู้บริหารสร้างค่านิยมในการ ทำงานโดยให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ ผู้บริหารจงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ โดยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้สำเร็จ ส่งเสริมให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร จะพยายามจงใจให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น และเกิดการคล้อยตาม ด้วยวิธีการกระตุ้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูรู้สึกว่าการตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรในการนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจจนเกิดเป็นความพยายามและทุ่มเททำงานเต็มกำลัง ความสามารถจนครูเกิดความรู้สึกว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ เปลี่ยนแปลง ตามยุคสมัยของโลก สอดคล้องกับแนวคิด (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นประพจน์ของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง โดยมีวิสัยทัศน์ของ ผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความ เป็นมิตร จริงใจ และให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน สิ่งที่คุณำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุ ถึงคุณลักษณะนี้คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพจน์ตนให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายภาระหน้าที่ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิด (กฤษฎา เจตน์จำนงค์, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสร้าง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมกันอุทิศตนเพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึง ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน สอดคล้องงานวิจัย (อมรรัตน์ เสนาหลวง, 2551) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขต พื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่ง สอดคล้องงานวิจัย (วีรศักดิ์ ประจง, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนัก



บริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมีอุทิตพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูยอมรับความเห็นที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และส่งเสริมความคิดของครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กรที่สร้างสรรค์ และเกิดสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และตั้งข้อสมมุติฐานสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการให้เหตุผลประกอบการสนับสนุนอย่างมีหลักการทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในองค์กรร่วมกัน โดยผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้ครูกิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทันต่อยุคสมัยของโลก สอดคล้องแนวคิด (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และสอดคล้องแนวคิด (รุ่งนภา จันทรลี, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงแนวทางใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกันโดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจง่าย สอดคล้องงานวิจัย (ปิยณัฐธิดา เคนบุปผา, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้านการมีอุทิตพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัย (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านการมีอุทิตพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (วิรัชศักดิ์ ประจง, 2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (อุรสา เย็นตะกุล, 2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะประสบการณ์ของผู้บริหารและครูที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานมานานแล้วย่อมมีความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย (อุรสา เย็นตะกุล, 2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ขณะที่ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีเหตุผล เป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาครู ควรตระหนักถึงผลงานของตนเอง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีชีวิตชีวา และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติตน เพื่อให้ครูเกิดความเคารพ และศรัทธา ยึดหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงานมากกว่าสิ่งอื่นใด เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของครู และแบ่งปันความสำเร็จในการทำงานร่วมกับครูเมื่องานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แสดงความเชื่อมั่นให้ครูรู้ว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครู สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น กระตุ้นให้ครูยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และจัดประชุมเปิดโอกาสให้ครูอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธา และยอมรับอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูในองค์กรรักและสามัคคี และแสดงความยินดี ยอมรับ และชื่นชมครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูใน สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น และศรัทธาของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.5 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณภัทร ปัญญาวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย. *การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยณัฐธิดา เคนบุปผา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. *ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.



- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. *การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริลักษณ์ สมี่แจ่ม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). *บริบทสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. สืบค้น เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2564, จาก <http://special.obec.go.th/HV3/homepage.php>.
- อุรชา เย็นตระกูล. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อรญา ใจเสมอ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. *การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ เสนาหลวง. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.



องค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
Factor of School Plan Implementation Monitoring by Basic
Education School Board in the School under Bangkok
Metropolitan

¹ณัฐริญาภัทร์ วรชिरาภรณ์

Nattariyapat Worachiraporn

²วรกาญจน์ สุขสดเขียว

Vorakarn Suksodkiew

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: w_nattariyapat@hotmail.com

Received November 17, 2021; Revised March 30, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ยืนยันองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คนและได้รับกลับคืน 185 โรง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 370 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามเป็นกลุ่มเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 1 ฉบับ 2) แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัยพบว่า



1) องค์ประกอบกำกับการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบคือ (1) ระบบการกำกับติดตาม (2) หลักการกำกับติดตาม (3) การกำกับติดตามแผนพัฒนาสถานศึกษา และ (4) การกำกับติดตามการพัฒนาชุมชน

2) ผลการยืนยันองค์ประกอบกำกับการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบกำกับการกำกับการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง ความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และนำไปใช้ประโยชน์ได้

คำสำคัญ : องค์ประกอบ ; การกำกับการดำเนินงาน ; คณะกรรมการสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to know the factor of supervision and monitoring of the educational institute's plan's implementation by the Board of Basic Education Institutions, schools affiliated with Bangkok Metropolis and 2) Confirmation of monitoring components for educational institutes' implementation by the Board of Basic Education Institutions, schools affiliated with Bangkok Metropolis. The population is 437 Schools under Bangkok. The sample size was 205 schools under Bangkok. Each school has two informants: the director of educational institution and the chairman of the committee of basic education institutions and received questionnaires back amount 185 schools, for a total of 370 informants, obtained through Stratified Random Sampling, divided by area group Bangkok, 50 districts, 2 research instruments. The research instruments consisted of two issues: 1) 1 issue of a semi-structured interview form, 2) 1 questionnaire. The statistics used in data analysis were frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviation, exploratory factor analysis, and content analysis.

The findings revealed that:

1. The factor of supervision and monitoring of the implementation of educational institutions by the Board of Basic Education Institutions, schools affiliated with Bangkok Metropolis have 4 components: 1) Monitoring system, 2) Principles of monitoring, 3) Monitoring plans for educational institution development, and 4) Monitoring of community development.

2. The result of confirmation of the components of the supervision and monitoring of the implementation of the educational institutes by the committee of basic education institutions of schools under the Bangkok Metropolitan found that most of the school directors and committee chairmen There is a consensus opinion that the components of the monitoring of the implementation of the educational institution's plan by the basic

education committee School under Bangkok is correct, appropriate, feasible and can be utilized.

Keywords: Factor; Implementation Monitoring; Basic Education School Board

บทนำ

การจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 80 (1) ว่าด้วยเรื่องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการศึกษาได้ให้ความสำคัญการจัดการศึกษา ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งสัมพันธ์กับพันธกิจของยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทสู่มาตรฐานสากล เสริมสร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560) ดังนั้นโรงเรียนต้องกำกับติดตามให้ความสำคัญด้านคุณภาพของนักเรียนให้จัดการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องอบรมสั่งสอนเด็กให้มีความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ (ธีระรุญเจริญ, 2555) ผลการประชุมสัมมนาตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 อำเภอพญา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในเกณฑ์ พอใช้ (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563)

ปัจจุบันการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบปัญหาและอุปสรรคดังนี้ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างไม่อาจคาดหมายล่วงหน้าได้อย่างชัดเจน ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแผนอยู่ตลอด ปัญหาความล่าช้าในการวางแผนการศึกษาให้รับกับความเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ขาดข้อมูลในการวางแผนในรูปแบบต่างๆ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการมีลักษณะวัดไม่ได้ทำให้ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปในแนวเดียวกัน และวัดผลได้ยาก ยิ่งไปกว่านั้นไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานหรือโครงการไว้ก่อน เมื่อมีการตัดทอนงบประมาณจึงต้องเริ่มตัดสินใจกันใหม่ทำให้การดำเนินงานล่าช้า แผนงานและโครงการที่วางไว้ไม่สอดคล้องกับนโยบาย เนื่องจากไม่เข้าใจวิธีการดำเนินงานและไม่มีการเตรียมบุคลากรเพื่อการปฏิบัติตามแผนอย่างเพียงพอ กระบวนการวัดผลไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2561, 2562)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น พบว่า การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการวางแผนกำกับติดตาม ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนจำนวน 205 โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เก็บข้อมูลได้ 185 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90.24 เป็นผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด จำนวน 370 คน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาตัวแปรขององค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร วรรณกรรม ทฤษฎี งานวิจัยในประเทศและในต่างประเทศเกี่ยวกับการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) 2. พัฒนาแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ปรัชชาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ 3. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive method) จำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารจัดการ การติดตามผล การประเมินผลและผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำต้นร่างองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1. นำตัวแปรของการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดย

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ เนื้อหา จากเอกสาร สิ่งพิมพ์และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและ บันทึกผลของการวิเคราะห์ กำหนดกรอบแนวคิด การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) มาสร้างแบบสอบถาม 2. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดย หาความตรงด้านเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) นำไปใช้ทดลอง ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่สร้างไปพัฒนาแล้วเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งประเภท ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด จำนวน 370 คน

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ 1. นำข้อมูลของการกำกับติดตามการดำเนินงาน ตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) 2. ได้องค์ประกอบของการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3. การยืนยันองค์ประกอบการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำองค์ประกอบที่ได้ ไปตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 4 คน ประธานคณะกรรมการศึกษา จำนวน 3 คน และวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 5 นำผลไปยืนยันองค์ประกอบการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาได้ผล องค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา

1. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ระบบการกำกับติดตาม 2) หลักการกำกับติดตาม 3) การกำกับติดตาม แผนพัฒนาสถานศึกษา และ 4) การกำกับติดตามการพัฒนาชุมชน

2. ผลการวิจัยพบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของ สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นสอดคล้อง กันว่าองค์ประกอบการติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น



พื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ระบบการกำกับติดตาม หลักการกำกับติดตาม การกำกับติดตามแผนพัฒนาสถานศึกษา และการกำกับติดตามการพัฒนาชุมชน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบของการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นพหุองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านระบบการกำกับติดตามประกอบด้วย (1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือมีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเสียสละ ทุ่มเทในการทำงาน และมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน พัฒนาผู้เรียน ครู หลักสูตร ผู้บริหาร (2) วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วย CIPP model โดยมีการกำหนดกรอบการประเมิน/ขอบเขตการประเมิน รวมถึงระยะเวลาในการประเมินที่ชัดเจน มีแผนการกำกับและติดตามที่ดี ที่จะเป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนกำกับการดำเนินงานของโรงเรียน และนำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาและกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ มีการประเมินประสิทธิผลของผลผลิต ในด้านมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการจัดการศึกษาของครู และผู้บริหาร มีการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐาน (Comparing Actual Performance with Standard) (3) มีความสามารถในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาในการกำกับติดตามการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (อภิรติ กลกิจ, 2558) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การกำกับติดตามการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นผลวิจัยพบ ว่า องค์ประกอบการกำกับติดตามการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำกับติดตามด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 2) การกำกับติดตามด้านการจัดทำแผน 3) การกำกับติดตามด้านการมีส่วนร่วม 4) การกำกับติดตามด้านวิสาหกิจชุมชน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัญญารัตน์ ต้นทนิส และ (วรรณดี แสงประทีปทอง, 2563) พบว่า พัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยระบบการกำกับติดตามอย่างชัดเจนคือ ระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ฯ ที่พัฒนาขึ้น

2. องค์ประกอบด้านหลักการกำกับ ประกอบด้วย (1) จัดเตรียมทีมงาน ในรูปองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการทั้งในระดับเขตการศึกษาและสถานศึกษา โดยมีการกระจายงานและมอบอำนาจการดำเนินงานให้ครู บุคลากร และรองผู้บริหารในการกำกับติดตามงาน รวมทั้งมีการกำกับ

ติดตามตนเอง (Self-Monitoring) (2) กำกับติดตามโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร คณะครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม (3) กำกับติดตามโดยยึดหลักการมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) ซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง (4) กำกับติดตามโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ อิสรเสรีภาพทางวิชาการ มีความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ของการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่กำกับติดตาม (5) กำกับติดตามโดยยึดหลักความเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติ และได้รับการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยก (6) กำกับติดตามโดยยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงโอกาสและความเหมาะสมทั้งด้านการจัดสรรทรัพยากร กิจกรรม และการสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและทั่วถึง เป็นธรรมกับทุกฝ่าย (7) วางแผนกำกับติดตาม โดยยึดหลักองค์รวม (Holistic) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (8) ผู้กำกับติดตามมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้กำกับติดตามอย่างเคร่งครัด (9) กำกับติดตามโดยยึดหลักความยุติธรรมและซื่อสัตย์ (Fairness and Integrity) ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ยึดถือระบบคุณธรรม สามารถไว้วางใจได้ และไม่หลอกลวง (10) กำกับติดตามโดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานกำกับติดตามในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก (11) กำกับติดตามโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ โดยการมอบอำนาจ หรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจสั่งการให้กับผู้รับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดความสะดวคล่องตัวในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (12) กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ต้องมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐานหรือจุดหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ (ปณิธิภรณ์ พรหมประสาธน์ สมชาย เทพแสง และทัศนาศาสตร์, 2562) ซึ่งกล่าวว่า รูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการกำกับติดตาม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักความเป็นเอกภาพ (2) หลักการมีส่วนร่วม และ (3) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม 2) กระบวนการกำกับติดตาม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การวางแผนการกำกับติดตาม (2) การปฏิบัติตามแผนการกำกับติดตาม (3) การประเมินและรายงานผลการกำกับติดตาม (4) การนิเทศ และการเป็นพี่เลี้ยง และ (5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (จิตติคอสิตะ บินติอะสร ละมุล รอดขวัญ, หรรษา นิลวิเชียร, 2561) ที่พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ต้องประกอบด้วยหลักต่อไปนี้ ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม ประสิทธิภาพในการบริหารงานตามทัศนะของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล

3. องค์ประกอบด้านการกำกับติดตามแผนพัฒนาของสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ให้สอดคล้องตามพรบ.การศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ ด้าน



วิชาการ งบประมาณ บุคลากร กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ให้สอดคล้องตามพรบ. การศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไป (2) มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ทิศทางที่ต้องการโดยการขับเคลื่อนที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน (3) กำหนดนโยบาย มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการกำกับติดตาม โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (4) ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน/ท้องถิ่น (5) ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (6) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และพิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา (7) สร้างเสริมให้นักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และความเป็นพลเมืองที่ดี ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (8) พิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา (9) กำหนดเป้าหมาย และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (10) มีการนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป (11) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ให้ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (12) เสริมสร้างมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ สอดคล้องกับ (อาโนอต (Arnott) , 2014) พบว่า การติดตามและประเมินผลการสอนและการเรียนรู้สังคมศึกษา รวมถึงความรับผิดชอบ การติดตามการดำเนินโครงการ การปรับปรุงโปรแกรมและการบรรลุวัตถุประสงค์โครงการ หลักของการติดตามและประเมินผล กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลกระทบ ประโยชน์ของการติดตามและประเมินผลการสอนและการเรียนรู้สังคมศึกษาและผลที่ตามมาของความล้มเหลวในการตรวจสอบและประเมินการสอนและการเรียนรู้สังคมศึกษาสถาบันอุดมศึกษา ประเทศไนจีเรีย ศักยภาพที่ดีต่อการทำงาน มีการจัดตั้งทีมติดตามและประเมินผลประกอบด้วย คณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้ประสานงานหน่วย ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้แน่ใจว่ามีการติดตามและประเมินผลการสอนการเรียนรู้สังคมศึกษา สถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำเนื้อหาสังคมศึกษาไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบด้านการกำกับติดตามการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (2) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการตรวจสอบติดตามและประเมินผล (3) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน (4) ส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อให้สถานศึกษาสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ (5) ส่งเสริมและสนับสนุน

ให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน (6) ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและมีวิธีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (7) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อให้้อตราออกกลางคันของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานลดลง (8) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน (9) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการอื่น ๆ เพื่อเสริมหนุนภารกิจขององค์กรตามที่เห็นสมควร (10) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงและสร้างภูมิคุ้มกัน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (11) มีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความตระหนักในสิ่งแวดล้อม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต (12) สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานร่วมกับ องค์กรการพิทักษ์สิทธิเด็ก สอดคล้องกับ (ศิริพร อินทร์ใจเอื้อ, 2561) กล่าวว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษาในทุกขั้นตอน และคณะกรรมการต้องมีการกำกับติดตามตามแผนพัฒนาการศึกษา

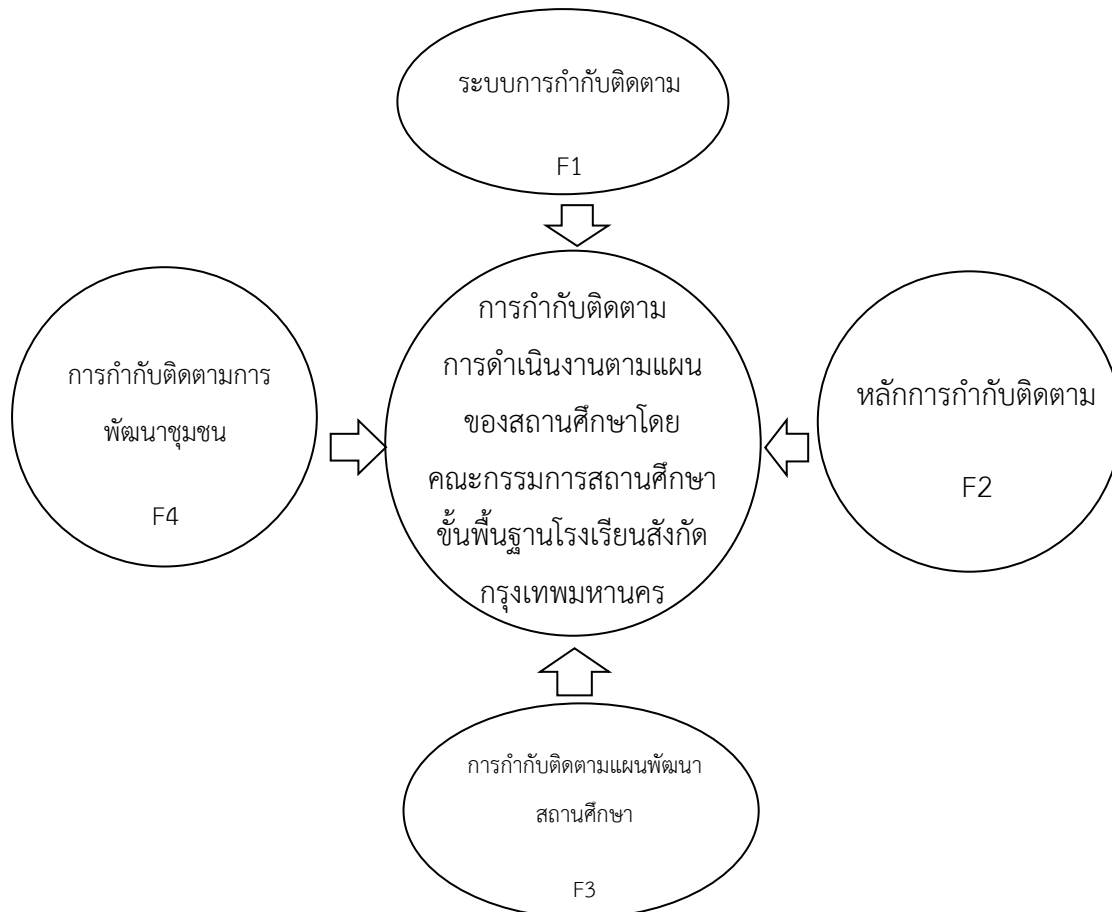
นอกจากนี้ยังต้องมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ควรได้รับค่าตอบแทนเป็นขวัญและกำลังใจ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันประเมินผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของเทศบาล สอดคล้องกับ (อภิชัย นูชน้อง และคณะ, 2561) พบว่า องค์ประกอบที่มีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาโรงเรียน การรับรู้และร่วมดำเนินการพัฒนาโรงเรียน ความรู้ความสามารถต่อหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติคนต่อส่วนรวม ความสามารถในการเข้าร่วมดำเนินงาน ความภาคภูมิใจ และความศรัทธา และประโยชน์ตอบแทนที่ควรจะได้รับ รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บทบาทของกรรมการสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน การสนับสนุนการบริหารโรงเรียน และการเข้าร่วมดำเนินงาน ด้านคุณสมบัติของกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย ความสามารถในการหน้าที่คุณลักษณะการปฏิบัติตน ความพึงพอใจ และผลตอบแทน ผลการประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับเมนู เทคา (Amemu Tekaa) (2021) พบว่า การจัดการศึกษาของชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรโดยให้หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทช่วยส่งเสริมด้วย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรประกอบที่สำคัญโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งปรากฏว่า ได้องค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงาน



ตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มาทั้งหมด 4 องค์ประกอบสรุปองค์ประกอบทั้งหมด ดังภาพ



ภาพที่ 1 สรุปองค์ประกอบของการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทสรุป

องค์ประกอบของการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวปฏิบัติในการติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยมีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบ ดูแลการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ตรวจสอบความก้าวหน้าหรือมีปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ดำเนินการแก้ไขหาอุปสรรค และหาวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงาน มีการกำหนดมาตรฐาน ตรงตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด และเป้าหมายการกำกับติดตามที่ชัดเจน รวมถึงมีการประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีคุณภาพสูงสุด และที่สำคัญสามารถเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของกรุงเทพมหานครที่มุ่งเน้นให้ “จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม” ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560 – 2563)

และยังสอดคล้องกับพันธกิจของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์แห่งมหานคร 3) เสริมสร้างประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 4) ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา 5) เสริมสร้าง และพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยในสถานศึกษากำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและติดตามให้ความเห็นชอบ ส่งเสริม สนับสนุน เสนอข้อคิดเห็นแก่สถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ในส่วนของกรุงเทพมหานครได้จัดให้มีการดำเนินการสรรหา และแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2547 ดังนั้นการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงเป็นการประสานความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่มุ่งจัดการการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในเขตบริการของสถานศึกษาให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้ได้คุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เชิงนโยบาย สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติในการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ได้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทำให้การกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ

ด้านการนำไปปฏิบัติ 1) โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถ ควรนำผลการศึกษารองค์ประกอบการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา โดยโรงเรียนควรจัดทำรายงานการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างชัดเจน เพื่อจะทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้และเข้าใจ



บริบท การดำเนินงานของโรงเรียนและทำให้กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเลือกองค์ประกอบจากงานวิจัยนี้ นำไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 “ระบบการกำกับ” องค์ประกอบที่ 2 “ติดตาม หลักการกำกับติดตาม” องค์ประกอบที่ 3 “การกำกับติดตาม แผนพัฒนาสถานศึกษา” และองค์ประกอบที่ 4 “การกำกับติดตามการพัฒนาชุมชน” ส่วน องค์ประกอบที่ 1 “ระบบการกำกับ” ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดหรือมีความสำคัญมากที่สุด และสอดคล้องกับแนว ปฏิบัติการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ควรมีการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้คณะกรรมการที่มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ประกอบของการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของ สถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ระบบการกำกับติดตาม หลักการกำกับติดตาม การกำกับติดตาม แผนพัฒนาสถานศึกษา และการกำกับติดตามการพัฒนาชุมชนที่สำคัญ คือ องค์ประกอบของการ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยควรให้ ความสำคัญกับ รูปแบบที่เหมาะสม ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการกำกับติดตาม คู่มือการกำกับ ติดตามการดำเนินงาน และกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม สำหรับประเด็นในการวิจัย ครั้งต่อไปมีดังนี้ 1. ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน ตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขยายผลตามโรงเรียน ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม 2. ควรวิจัยพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3. ควรวิจัยการศึกษาพัฒนา งานวิจัย การนำคู่มือการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษาโดยคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมี ส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เพื่อให้มีการดำเนินการกำกับและติดตามอย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134. ตอนที่ 40 ก (6 เมษายน 2560): 1-90.

- ธีระ รุญเจริญ. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูป การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์ ข้าวฟ่าง จำกัด.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). *รายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์.
- ชิตีคอลลีต๊ะ บินติอะสร, ละมุล รอดขวัญ, ھرรรษา นิลวิเชียร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาตาม ทักษะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต1. *วารสารวิจัยหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัย เทคโนโลยีภาคใต้.
- ปณิธิธันธ์ พรหมประสาธน์ และคณะ. (2562). การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 16(30), 201-214.
- ปัญญาภรณ์ ตันทนิส และวรรณดี แสงประทีปทอง. (2563). การพัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม และ ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 26(2), 177-189.
- ศิริพร อินทร์ใจเอื้อ. (2561). ภาพอนาคตคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัด เทศบาล. *วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิชัย นุชเนื่อง และคณะ. (2661). รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (ฉบับพิเศษ โครงการ เผยแพร่สถิติระดับการศึกษาคุชฎีบัณฑิต*. ประจำปี: 1-15.
- อภิรติ กลกิจ. (2558). การกำกับติดตามการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Amemu – Tekaa and Christian Emmanouel Kwasi. (2021). *Perceptions of Community Participation in Education on Canadian Indian Reserves: A Nort–Central Alberta Case Study*. Native American.
- Arnott, D. G. (2014). Factors Affecting the implementation of elementary Science Curriculum in the three Northern Saskatchewan school University of Saskatchewan.



การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด
เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
Encouragement of the Buddhist Way of Community Market at
Wat Bang Phlat, Bang Phlat District, Bangkok

¹พระอธิการญาณวุดฒิ หนึ่งแสง

Phra Adhikarn Yanawut Raungsang

²พระปลัดสมชาย ดำเนิน

Phrapalad Somchai Damnoen

³นวลวรรณ พูนวสุพลนัตร

Nuarhnwan Punwasuponchat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโษส

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Palisuksa Buddhagosa Campus, Thailand.

¹Corresponding Author, Email: somchai.damnoen@mcu.ac.th

Received March 22, 2022; Revised March 29, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธวัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน และการบริหารจัดการดูแลการดำเนินงานตลาดนัดชุมชนวัดบางพลัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า

ตลาดวัดบางพลัดเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันระหว่างคณะกรรมการวัดและคณะกรรมการชุมชน ที่มีเจตนารมณ์ให้ชุมชนประกอบสัมมาอาชีพตามวิถีพุทธที่ไม่ขัดกับหลักกฎหมาย และทำให้พ่อค้าแม่ค้าในชุมชนมีสถานที่ขายของ และให้ชาวบ้านได้มีที่จับจ่ายซื้อขายใกล้บ้าน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เมื่อมาดูการแสดงก็จะมีกำนันจับจ่ายซื้อของในตลาดทำให้มีเศรษฐกิจหมุนเวียนในตลาดได้เป็นอย่างดี ทั้งเป็นการสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งให้ชุมชนอีกด้วย

คำสำคัญ: การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ; ตลาดชุมชนวัดบางพลัด; การประกอบสัมมาอาชีพ

Abstract

This article has aims to focus on the encouragement of the management of the Buddhist Way of Community Market at Wat Bang Phlat, Bang Phlat District, Bangkok. This research is the qualitative for which the key informants are persons concerned in under taking the Bang Phlat Temple Community Market. The using tools are interview and present the result as descriptive research.

Findings of the research study were as follow:

Wat Bang Phlat Community Market has been set up by the close cooperation of Wat Bang Phlat and its community nearby to organize the Buddhist Way of right livelihood, non-illegal community market for the convenience of the people around to try necessary goods in daily life. At the same time, it maintains a good relationship and keeps participation of people nearby to promote arts and culture occasionally provided, especially it keeps economic circulation of the Bang Phlat Community. Besides, it creates harmony and strengthens the said community as well. Being part of managing the community market can be a sustainable tool making their societies livable, building unity, and strengthening forever.

Keywords: Buddhist Way of Community Market; Wat Bang Phlat market; Right livelihood

บทนำ

ตลาดนัด หมายถึง ที่ชุมชนเพื่อซื้อขายสิ่งของต่างๆ ซึ่งมีได้อยู่เป็นประจำแต่จัดให้มีขึ้นเฉพาะวันที่กำหนดเท่านั้น ตลาดเป็นศูนย์กลางของชุมชนมานานตั้งแต่อดีต ถึงแม้ในปัจจุบันสภาพของชุมชนหรือ สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดก็ตามตลาดก็ยังคงความสำคัญไว้มิเสื่อมคลายถึงแม้ว่าจะมีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กเกิดขึ้นมากมายทั่วประเทศ (ราชบัณฑิตยสภา, 2554) ตลาดนัด หรือ ตลาดนัดชุมชน เป็นตลาดที่ได้รับความนิยมจากประชาชนในระดับต่างๆ อย่างมากในทุกๆ ส่วนภูมิภาค เพราะประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง และกว้างขวางกว่า ตลาดอื่นๆ ที่ประชาชนนั้นสามารถเข้าถึงได้อีกทั้งตลาดนัดยังมีสินค้าที่หลากหลายเหมาะสมกับการดำรงชีพของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ขนาดของตลาดนี้ขึ้นอยู่กับพื้นที่และความเจริญของชุมชนนั้นๆ เป็นสำคัญ มีการหมุนเวียนและปรับเปลี่ยนสินค้าอยู่ตลอดเวลาตามวัน และเวลาที่มีการกำหนดที่มีการจัดไว้ของแต่ละตลาดนัด (สุชานาถ พัฒนวงศ์งาม, 2560) ตลาดนัดชุมชนนั้นมีความสำคัญและเป็นสัญลักษณ์ระบบเศรษฐกิจของประชาชน ตลาดนัดไม่ได้มีเพียงแต่ผู้ที่มีรายได้น้อยเท่านั้นที่ เข้ามาใช้บริการ มีคนทุกระดับชนชั้นที่จับจ่าย ใช้สอยสินค้าด้วยตนเอง (อนุรัตน์ ไชยปิ่น, 2559) นอกจากนี้ในด้านบทบาทของตลาดนัดที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน โดยตลาดนัดยังเป็นพื้นที่ประดิษฐ์เพื่อการท่องเที่ยว และการบริโภค เกิดกิจกรรมซื้อขาย แลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดำรงอยู่ควบคู่กับสังคมมนุษย์มาช้านาน (Yusamran et al., 2021)



ตลาดวัดบางพลัดเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนโดยความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการวัดและคณะกรรมการชุมชนที่มีเจตนาจะทำให้พ่อค้าแม่ค้าในชุมชนมีสถานที่ขายของ และให้ชาวบ้านได้มีแหล่งอาหารใกล้บ้าน ไม่ต้องไปซื้อของในห้างสรรพสินค้า และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชน การจัดตลาดนัดวิถีชีวิตชุมชน ตามโครงการเศรษฐกิจจิตอาสา วิถีธรรมชาติ : เข้าวัดวันเสาร์ เพื่อให้เป็นไปตามมติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ 13 / 2563 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน กระตุ้นเศรษฐกิจ โดยการบูรณาการกับทุกภาคส่วน ทั้งภาคคณะสงฆ์ ส่วนราชการ และพุทธศาสนิกชน ดำเนินการเชิญชวนให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน สร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับเด็ก และเยาวชน ส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสามัคคี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างรายได้แก่ครัวเรือน เป็นแหล่งเรียนรู้วิถีเกษตร พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธ และให้เด็กเยาวชนประชาชนได้ใกล้ชิดกับวัดมากยิ่งขึ้น (Tan et al., 2021) ซึ่งวัดบางพลัดได้ถือเป็นหน้าที่สำคัญของสังคมมนุษย์เมื่อได้มาอยู่รวมกันเป็นสังคม มีการกระทำต่อกันทางสังคมเพื่อความอยู่รอดและความเจริญ ของสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ดังนั้นการศึกษาตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธกรณีศึกษาวัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จะเป็นตลาดนัดวิถีพุทธที่ตัวอย่างในบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ เป็นตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอการส่งเสริมกิจกรรมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธวัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ตลาดนัด หมายถึง ที่ชุมชนเพื่อซื้อขายสิ่งของต่างๆ ซึ่งมีได้อยู่เป็นประจำแต่จัดให้มีขึ้นเฉพาะวันที่กำหนดเท่านั้น หากพิจารณาตามความหมายนี้อาจกล่าวได้ว่า ตลาดนัดหรือตลาดนัดชุมชนดำรงอยู่ในสังคมไทยมาตั้งแต่อดีต โดยไม่ปรากฏอย่างเป็นทางการ ตลาดเป็นศูนย์กลางของชุมชนมานานตั้งแต่อดีต ถึงแม้ในปัจจุบันสภาพของชุมชนหรือ สังคมจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดก็ตามตลาดก็ยังคงความสำคัญไว้ไม่เสื่อมคลายถึงแม้ว่าจะมีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กเกิดขึ้นมากมายทั่วประเทศ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ก็ยังคงเข้าไปใช้บริการตลาดอยู่เป็นนิจไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบอื่นๆ ไปจนถึงตลาดนัด (ราชบัณฑิตยสภา, 2554) ตลาดชุมชน เป็นการสนับสนุนผู้ผลิต พืช ผัก ผลไม้ต่างๆ ในชุมชน และแม่ค้าในชุมชนนั้นได้มีการจัดตลาดขึ้น เพื่อนำผลผลิตมาซื้อขายกันในชุมชน มีการจัดตั้งองค์กร กฎกติการ่วมกัน (ไพศาล ช่วงฉ่ำ, 2553) โดยที่รวบรวมสินค้าอุปโภคบริโภคไว้อย่างหลากหลาย และมีองค์ประกอบตลาดที่สำคัญๆ เช่น สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) สินค้าหัตถกรรม ชุมชน การบริการ วัฒนธรรมท้องถิ่น สินค้าการเกษตร สินค้าอื่น ของชุมชน หรือสินค้าและบริการที่ สะท้อนจุดเด่นของชุมชน (กรมการค้าภายใน, 2559) สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่อยู่รวมกันเป็นชุมชน มีการติดต่อแลกเปลี่ยน และสร้างสรรค์กิจกรรมอันหลากหลายจากชุมชนหนึ่งๆ

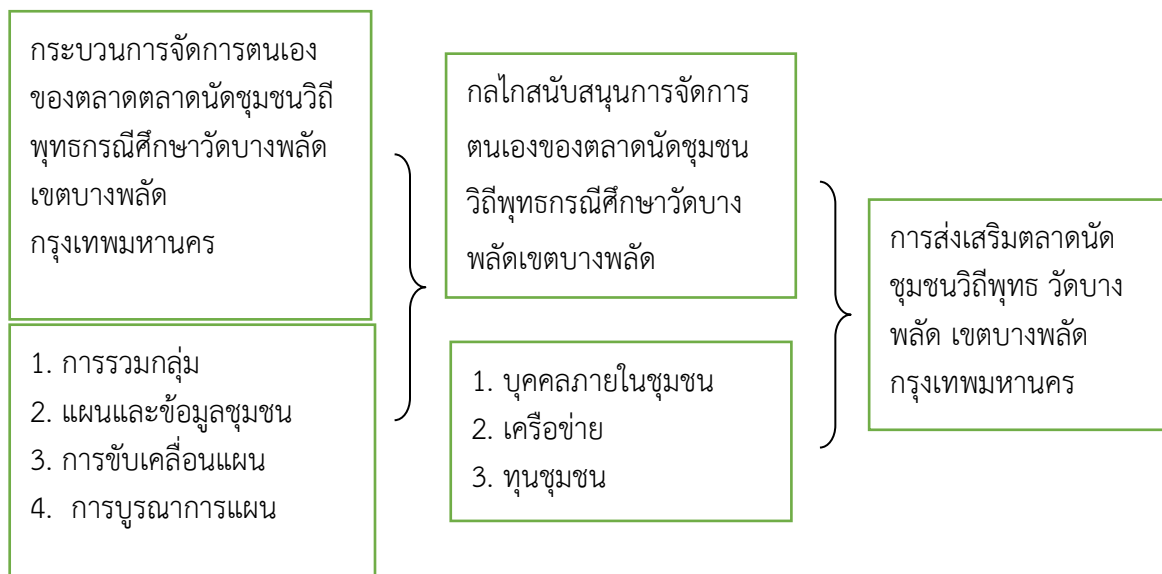
ต่อเนื่องไปยังชุมชนอื่น ในแต่ละชุมชนต่างก็มี การผลิตทั้งเพาะปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ทอผ้า จักสานอื่นๆ อีกมากมายตามแต่สภาพของท้องถิ่นและวัตถุดิบที่มีอยู่ในแต่ละที่นั้น (สฤณีรัฐ พลวัฒน์, 2541) บางชุมชนเมื่อผลิตแล้วมีมากเกินไปจนความต้องการ เมื่อได้มีการติดต่อกับสังคมหรือชุมชนอื่นๆ จึงมีการนำผลผลิตของตนเองเหล่านั้นไปแลกเปลี่ยนกับผลผลิตหรือ วัตถุดิบอื่นที่ตัวเองขาดแคลนในการนำมาประกอบอาหารในครอบครัว (Chanklap, 2021) โดยขนาดของตลาดนั้นจะเป็นตลาดใหญ่หรือตลาดเล็กก็จะขึ้นอยู่กับขนาดของชุมชนนั้น หรือจำนวนของสินค้าที่นำมาค้าขายในตลาด (วรภรณ์ จิวชัยศักดิ์, 2553) แสดงให้เห็นถึงความต้องการของชุมชน เข้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นให้ดีขึ้นในแต่ละด้าน ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและชุมชนสามารถเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย จัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น (จำเริญ ถาตะนาน และคณะ, 2564)

พระพุทธศาสนามีหลักสำสอนที่เกี่ยวข้องกับการค้าขายด้วยสัมมาชีวะ ค้าขายด้วยความ เป็นธรรม การดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักกณิชา 5 คือ 1) สัตถกณิชา การค้าขาย อาวุธ 2) สัตตกณิชา การค้าขายมนุษย์ 3) มังสกณิชา การเลี้ยงสัตว์ไว้ขาย 4) มัชชกณิชา การค้า ขายน้าเมา และ 5) วิสวกณิชา การค้าขายยาพิษ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; พระพรหม คุณาภรณ์ ป. อ. ปยุตโต, 2557) การค้าขายทั้ง 5 ประการจะส่งผลให้เกิดการเบียดเบียน หรือมี พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม สนับสนุนเกิดชุมชนสร้างสรรค์ของชุมชนในสังคมไทย หมายถึง การพัฒนา หมู่บ้านชุมชนให้น่าอยู่ ทนสมัย ประชาชนอยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืน มีสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม คุณภาพ ชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม เหมาะสมต่อการอยู่อาศัย สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ปลอดภัย ไม่มี อาชญากรรม เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (รัตติยา เหนืออำนาจ และคณะ, 2564) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการนำไปประพจน์ปฏิบัติที่ถูกต้องต่อไป (พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ นิรันดร์ ศิริรัตน์ และ คณะ, 2564)

ดังนั้นการส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 การดเว้นการค้าขายที่ ไม่เหมาะสมตามหลักกณิชา 5 จะส่งเสริมให้มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่ทะเลาะกัน มีความซื่อสัตย์ต่อ ลูกค้า ไม่โกหกราคาและคุณภาพของสินค้า เพราะถ้าไม่ซื่อสัตย์โกหกลูกค้า จะทำให้เกิดความเสียหาย เป็นอย่างมาก และการมีส่วนร่วมของตลาดวัดบางพลัดพ่อค้า จะไม่มีการขายสุราหรือสิ่งเสพติด เนื่องจากตลาดอยู่ภายในบริเวณวัด และห้ามพ่อค้าแม่ค้าดื่มสุราเนื่องจากจะทำให้ไม่สุภาพในการค้า ขายเป็นเหตุให้เกิดการทะเลาะวิวาทได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการส่งเสริมตลาด นั้ชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้จึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะของการบรรยาย (Descriptive Method) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นและข้อมูลจากเอกสาร ประกอบกัน ทั้งนี้ ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา ไว้ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

การศึกษานี้ จะทำการเก็บข้อมูลจากประชากร 2 กลุ่มหลัก อันเป็นตัวแสดงที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้นำ

1) คณะกรรมการดำเนินการตลาด ซึ่งมี 3 ฝ่าย ได้แก่ คณะกรรมการฝ่ายที่ปรึกษา คณะกรรมการฝ่ายวัฒนธรรม คณะกรรมการฝ่ายตลาด

2) ผู้นำชุมชน ได้แก่ ประธานชุมชน ผู้นำทางศาสนา ปราชญ์ชาวบ้าน

3) ตัวแทนโรงเรียน ได้แก่ ครูในโรงเรียนเขตบางพลัด

2. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับตลาดชุมชนวัดบางพลัด ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการสนับสนุน บริหารจัดการ ดูแลการดำเนินงานตลาดนัดชุมชนวัดบางพลัด ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการร้านค้า/แม่ค้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสร้างและการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ควบคุมกัน) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ศึกษาและสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากสื่อในระบบออนไลน์ (Internet) แปลความหมาย วิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วกำหนดขอบเขตประเด็นเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือการวิจัยข้อคำถามเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และได้มีผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ในด้านอ่านตรวจรายงานวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 3 ท่าน

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

หลังจากที่ได้ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามคำแนะนำแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผ่านการอนุมัติจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และผ่านคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ไปลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีวิจัย ทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คำตอบที่เป็นลักษณะการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุด โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในวงสนทนา โดยเน้นพลวัตกลุ่ม (Group dynamics) ซึ่งถือได้ว่าคนเราจะพูดหรือแสดงออกถึงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยในกลุ่มหรือที่สาธารณะก็ต่อเมื่อเขารู้สึกสบายๆ ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย (Stewart and Shamdasani. 1990) ซึ่งสถานที่ คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (Moderator) คือ ผู้วิจัยคุ้นเคย

การยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล คือการจัดเวทียืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลทั้งหมดในการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้รูปแบบการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เป็นรูปแบบการเปรียบเทียบข้อค้นพบเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ที่ไม่ใช่ผู้วิจัยได้ร่วมกันนำไปปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมส่วนที่บกพร่องให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นทำการทบทวนข้อค้นพบ (Review triangulation) ทั้งด้านความแม่นยำ (Accuracy) ความสมบูรณ์ (Completeness) ความเป็นธรรม (Fairness) และความน่าเชื่อถือ (Credibility)

อุปกรณ์เทคนิค เช่น เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพเคลื่อนไหว กล้องถ่ายภาพ ทั้งนี้เพื่อใช้ในการประกอบการเขียนรายงาน และยืนยันการลงพื้นที่ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การพรรณนาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำทุกครั้งที่สิ้นสุดการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยจะถอดเทปและเขียนรายละเอียดของการสัมภาษณ์ออกมา เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์คนต่อไป โดยผู้วิจัยอ่านทำความเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดว่าข้อมูลแต่ละเรื่องสื่อถึงเรื่องใด



ควรนำประเด็นใดมาพิจารณาบ้าง โดยอาศัยความไวทางทฤษฎีจากประสบการณ์ในการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นต้นใช้ การลดทอนข้อมูล (Data reduction) ซึ่งหมายถึงการเพิกถอนข้อมูลที่ไม่น่าสนใจ ทำให้ความเข้าใจง่าย สรุปย่อปรับข้อมูลดิบที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบแนวคิดรวมที่กลุ่มแบ่งเป็นหมวดหมู่ หรือเป็นส่วนๆ เขียนข้อสรุปชั่วคราว ทำให้เกิดความชัดเจนเป็นพวก เป็นประเภท เป็นรูปแบบ หาจุดที่น่าสนใจและปรับลดเพิ่มหาข้อมูลใหม่ จนกระทั่งได้ผลสรุปและพิสูจน์บทสรุปที่น่าพอใจ

2) ขั้นที่สองใช้ การแสดงข้อมูล (Data display) เป็นขั้นตอนการจัดการเลือกเฟ้นสรรหาตัวอย่างข้อมูล หรือสารสนเทศไม่ว่าจะเป็นการสรุปจากรายงาน การสังเกต คำพูดจากการสัมภาษณ์ หรือการกระทำของผู้ให้ข้อมูล นำมาเป็นหลักฐานของข้อสรุปชั่วคราวเสนอไว้ เพื่อแสดงให้เห็นและก่อให้เกิดความเข้าใจว่า อะไรเกิดขึ้น ทำไมอย่างไร อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์แล้วนำข้อมูลมาจัดกลุ่มตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสรุปต่อไป

3) ขั้นสุดท้ายใช้การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลสรุป (Conclusion and verification) เป็นการสังเคราะห์ข้อสรุปย่อยๆ ในช่วงแรกๆ เข้าด้วยกันเป็นบทสรุป และตรวจสอบยืนยันเป็นบทสรุปการวิจัยในช่วงสุดท้าย การพัฒนาข้อสรุปย่อยๆ และตรวจสอบยืนยันเป็นผลสรุปการวิจัยในช่วงสุดท้าย การพัฒนาข้อสรุปย่อยๆ ไปสู่รูปแบบที่เป็นนามธรรมที่เป็นทฤษฎี (Grounded theory) ตามวิธีการแบบอุปนัย (Induction) เพื่อให้บทสรุปมีความน่าเชื่อถือ

4) รูปแบบการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานครและจัดทำคู่มือพร้อมประเมินประสิทธิภาพของคู่มือก่อนนำไปประยุกต์ใช้จริง

5) กำหนดวิธีการทางกลยุทธ์รูปแบบการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

6) นำเสนอผลการวิจัยในลักษณะพรรณนา

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ตลาดวัดบางพลัดเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนโดยความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการวัดและคณะกรรมการชุมชนที่มีเจตนาจะทำให้พ่อค้าแม่ค้าในชุมชนมีสถานที่ขายของ และให้ชาวบ้านได้มีแหล่งอาหารใกล้บ้าน ไม่ต้องไปซื้อของในห้างสรรพสินค้า และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของตลาดวัดบางพลัด เป็นการจัดกิจกรรมให้มีการแสดงของนักเรียนโดยจะมีเวทีกลางให้มีการแสดงหมุนเวียนกันไปในแต่ละสัปดาห์ อนุรักษ์สืบสานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การแสดงดนตรีไทย การรำไทย การแสดงโขน เป็นต้น นอกจากจะเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมแล้ว ยังเป็นการเชิญชวนให้คนมาเดินตลาดมากขึ้นอีกด้วย เนื่องจากประชาชนจะมาดูการแสดงของบุตรหลานในชุมชน และชุมชนอื่นก็จะอยากมาดูการแสดง เมื่อมาดูการแสดงก็จะมีคนจับจ่ายซื้อของในตลาดทำให้มีเศรษฐกิจหมุนเวียนในตลาดได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังเป็นการปลูกฝังการแสดงออกในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ไม่ไปหมกมุ่นกับสิ่งเสพติดหรือติดเกม เป็นการมีส่วนร่วม บวร ระหว่างชุมชน (บ้าน) วัด และโรงเรียนอย่างแท้จริง

การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ระหว่างวัดกับสังคม เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของสมาชิกในสังคม ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชุมชน โดยให้ความสำคัญกับการใช้ชุมชนเป็นฐานของการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เข้าถึงความรู้ในทางตรงได้โดยง่าย ฝึกให้คิดเป็น ทำเป็น เพื่อให้เกิดจิตสำนึกร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาท้องถิ่น

1) การมีส่วนร่วมการพัฒนาระบบนิเวศในตลาด

เนื่องจากตลาดตั้งอยู่ในบริเวณลานวัด ใช้สถานที่ของวัดเป็นสถานที่จำหน่ายสินค้าในชุมชน ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของวัด เช่น ระบบไฟฟ้า และห้องสุขาของวัด โดยมีคณะกรรมการตลาดจะเป็นผู้ดูแลค่าใช้จ่ายให้กับวัดแยกหม้อแปลงอย่างชัดเจน และพ่อค้าแม่ค้าก็ไม่ได้ใช้เปลือง ทุกคนร่วมมือกันประหยัดไฟฟ้า และช่วยกันดูแลทำความสะอาดห้องสุขาของวัดเป็นอย่างดี เนื่องจากทุกคนได้มีจิตสำนึกร่วมกันในการดูแลสถานที่ เป็นการสร้างสมดุลของการใช้ประโยชน์ทรัพยากรร่วมกัน และการบริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึก และเผยแพร่ความรู้ของการดูแลสถานที่ที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพ

2) ความสะอาดในชุมชน และตลาดสะอาด

การมีส่วนร่วมการพัฒนาระบบนิเวศในตลาดโดยเฉพาะช่วงที่เกิดโรคโควิด - 19 ได้มีกิจกรรม ตลาดสะอาดปลอดภัยปราศจากโควิด เป็นความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ตั้งแต่พ่อค้าแม่ค้าตลาดวัดบางพลัด และเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงบางอ้อ และส.ส ดร.จักรพันธ์ พรนิมิตร เขตบางพลัดบางกอกน้อย ที่ท่านช่วยประสานงานกับทาง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงบางอ้อ ได้นำรถน้ำมาทำความสะอาดในตลาดวัดบางพลัด

3) ความปลอดภัยในชุมชน และตลาดปลอดภัย

(1) ชุมชน มีระบบการเฝ้าระวังภัยอันตรายของชุมชน ที่จะนำไปสู่การประเมินขนาดของปัญหาสาเหตุของปัญหา และปัจจัยเสี่ยงของความไม่ปลอดภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น

(2) ชุมชนต้องมีระบบการสำรวจความ ปลอดภัยในสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมเสี่ยงในชุมชน และนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลการเกิดอันตราย เพื่อที่จะดำเนินการวางแผนแก้ไขต่อไป

(3) ชุมชนต้องมีการต่อต้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในชุมชนได้แก่ ต่อต้านผลิตภัณฑ์เสี่ยง และสิ่งแวดล้อมอันตราย เช่นของเล่นที่เป็นอันตรายต่อเด็กเล็ก เครื่องสำอางที่หลอกลวงประชาชน การสร้างถนนในชุมชนโดยไม่มีทางเท้า หรือทางสำหรับคนเดินข้ามถนน การใช้สารเคมีหรือสารพิษที่เป็นอันตรายต่อคนในชุมชน เป็นต้น รวมทั้งการต่อต้านพฤติกรรมก่อให้เกิดอันตรายของบุคคล เช่น พฤติกรรมเมาแล้วขับ พฤติกรรมการเสพยาเสพติด พฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางเพศ เป็นต้น

(4) ชุมชนต้องมีระบบการฝึกอบรมการสอน หรือเผยแพร่ความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างคนในชุมชน ในเรื่องของการสร้างเสริมความปลอดภัย และการลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดภัยอันตรายต่างๆ

(5) ชุมชนต้องมีระบบการเตรียมความพร้อม ในการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชุมชน เช่น การเกิดอัคคีภัย การเกิดภัยธรรมชาติ โดยต้องมีการจัดระบบการอพยพผู้คนและแจ้งข่าวสาร มีการปฐมพยาบาลและการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บที่มีประสิทธิภาพ



การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

การส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 ของวัดบางพลัดคือการจัดธรรมเทศนาทุกวันพระ และการให้ความรู้เรื่องการผิดศีลอยู่เนืองๆ เพราะศีล 5 การงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักกวนชีชา 5 ดังนี้

- 1) ตลาดวัดบางพลัดไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ไม่ทำร้ายสัตว์ของผู้อื่น เช่น สุนัข แมว ของเพื่อนบ้านมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่ทะเลาะกันในตลาด
- 2) การมีส่วนร่วมของตลาดวัดบางพลัดไม่มีการคดโกงราคา มีการติดป้ายราคาที่ชัดเจน ไม่โกงตราชั่ง และในตลาดมีตราชั่งกลางไว้คอยบริการลูกค้า และถ้าแม่ค้าคนใดไม่ปฏิบัติตามก็จะได้รับการลงโทษจากสังคม เช่น ไม่ไปซื้อของในร้านอีก
- 3) การมีส่วนร่วมของตลาดวัดบางพลัดไม่มีกรณีเรื่องชู้สาว เนื่องจากทุกคนในตลาดให้ความตระหนักดีว่าการทำผิดศีล จะทำให้เกิดความวุ่นวายในการดำเนินชีวิต เพราะดูจากข่าวที่เกิดจากความหึงหวงจะมีอันตรายถึงแก่ชีวิตได้
- 4) การมีส่วนร่วมของตลาดวัดบางพลัดพ่อค้า แม่ค้าจะมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ไม่โกหกราคา และคุณภาพของสินค้า เนื่องจากจะเป็นการรักษาลูกค้าให้มาเดินตลาด เพราะถ้าไม่ซื่อสัตย์โกหกลูกค้า จะทำให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมาก
- 5) การมีส่วนร่วมของตลาดวัดบางพลัดพ่อค้า จะไม่มีการขายสุราหรือสิ่งเสพติดเนื่องจากตลาดอยู่ภายในบริเวณวัด และห้ามพ่อค้าแม่ค้าดื่มสุราเนื่องจากจะทำให้ไม่สุภาพในการค้าขายและอาจเป็นเหตุให้เกิดการทะเลาะวิวาทได้

การส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักกวนชีชา 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน สามารถจะเป็นเครื่องจรรโลงสังคมให้น่าอยู่ และเป็นการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนเป็นการสร้างความสามัคคีในชุมชนสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสืบไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักกวนชีชา 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการพัฒนากระบวนการในวัด 2) ความสะอาดในชุมชน และตลาดสะอาด และ 3) ความปลอดภัยในชุมชน และตลาดปลอดภัย เพราะว่าการร่วมมือจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ดังผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า “ชุมชนวัดบางพลัดจะร่วมกันรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ที่จะต้องช่วยกันรักษาความสะอาดของเมืองให้สวยงาม ดูแลรักษาเมืองน่าให้เป็นเมืองสะอาด ด้วยการทำให้บริเวณพื้นที่บ้าน ของตนเองสะอาดน่ามอง เช่น ไม่นำเสื้อผ้ามาตากไว้หน้าบ้าน รักษาความสะอาดของบ้าน ไม่ทิ้ง ขยะ เป็นต้น” (ประธานชุมชนวัดบางพลัด, 2565)

“ตลาดวัดบางพลัดได้มีการจัดกิจกรรมให้มีการแสดงของนักเรียนโดยจะมีเวทีกลางให้มีการแสดงหมุนเวียนกันไปในแต่ละสัปดาห์ เพื่ออนุรักษ์สืบสาน ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การแสดงดนตรีไทย การรำไทย การแสดงโขน เป็นต้น” (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบาง

พลัด, 25656) นอกจากจะเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมแล้ว ยังเป็นการเชิญชวนให้คนมาเดินตลาดมากขึ้นอีกด้วย เนื่องจากประชาชนจะมาดูการแสดงของบุตรหลานในชุมชน และชุมชนอื่นก็จะอยากมาดูการแสดง เมื่อมาดูการแสดงก็จะมีกำนันจ่ายซื้อของในตลาดทำให้มีเศรษฐกิจหมุนเวียนในตลาดได้เป็นอย่างดี” (ประธานตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด, 2565)

“การสร้างเสริมความปลอดภัยในชุมชน เป็นความจำเป็นพื้นฐานด้านความปลอดภัยที่ควรดำเนินการในชุมชน เพราะความปลอดภัยเป็นสิทธิที่ประชาชนทุกคนพึงมีพึงได้ โดยประชาชนมีสิทธิที่จะอยู่อาศัยอย่างปลอดภัย มีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจัดการกับสิ่งแวดล้อมของชุมชน (ผู้อำนวยการเขตบางพลัด, 2565) เพื่อให้เกิดความปลอดภัย มีสิทธิที่จะตัดสินใจว่าสิ่งใดคืออันตรายอะไรคือปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดการบาดเจ็บและความไม่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งกระบวนการสร้างเสริมความปลอดภัยในแต่ละชุมชนอาจมีขั้นตอน ลำดับและรูปแบบของการดำเนินงาน หรือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมความปลอดภัยที่แตกต่างกันออกไป (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ เขตบางพลัด, 2565) แต่ทุกการดำเนินงานตามกระบวนการสร้างเสริมความปลอดภัยในชุมชนนั้นจะต้องมี หลักการที่ไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งเน้นผลประโยชน์ทางสุขภาพของบุคคลในชุมชนเป็นสำคัญ” (ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดบางพลัด, 2565)

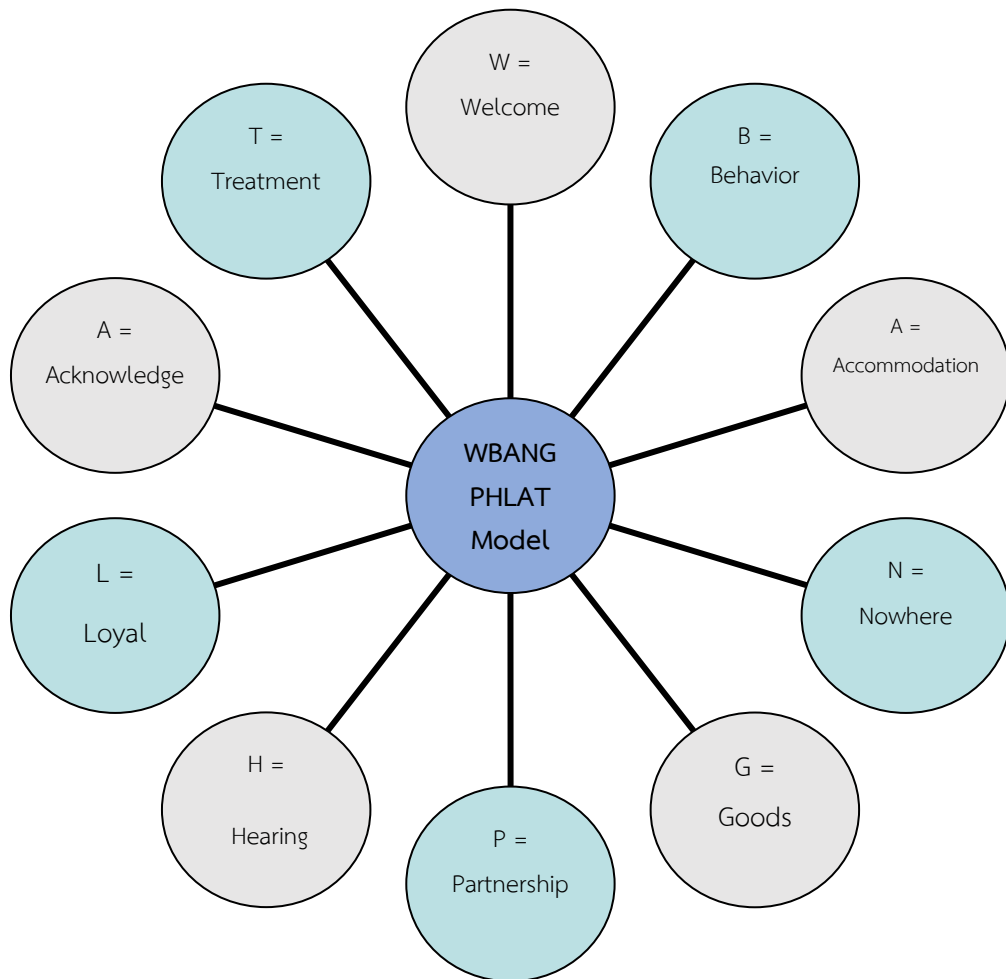
การส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักวินัย 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน สามารถจะเป็นเครื่องจรรโลงสังคมให้น่าอยู่ และเป็นการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนเป็นการสร้างความสามัคคีในชุมชนสร้างความเข้มแข็ง (พระเทพสุวรณเมธี, 2565) เพราะว่าหากทุกคนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาจะระมัดระวังไม่ให้เกิดการค้าขายที่ไม่เหมาะสม เช่น ความไม่เอื้อเฟื้อต่อกัน การทะเลาะกันในตลาด การคดโกงราคา และการการขายสุราหรือสิ่งเสพติด เป็นต้น (พระปัญญารัตนากร, 2565) การมีส่วนร่วมของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในตลาดจึงเป็นปัจจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อไป สอดคล้องกับ **บุญตัน หล้าทอง** พบว่า การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธศาสนานั้นปรากฏอยู่ในคำสอนของพุทธศาสนาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างหลักคำสอนในพุทธศาสนา คำสอนสามารถใช้พัฒนา ตัวบุคคล สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และด้านจิตใจได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ **ขจรเกียรติ ศรีลา และ จิตรลดา ไชยะการ** พบว่า การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นครอบครัวเครือข่ายพ่อค้า แม่ค้า มีประธานรองประธาน และสมาชิก มีกฎกติการ่วมกัน เพื่อสร้างความร่วมมือรวมกลุ่มของ ผู้ประกอบการในรูปแบบชมรม ให้ความรู้แก่พ่อค้าแม่ค้า เพื่อส่งเสริมให้มีคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง และต่ออาชีพและด้านเศรษฐกิจ โดยการจัดระเบียบรอบ ๆ ตลาด ทั้งราคาสินค้า การจัดพื้นที่จัด จำหน่าย มีจุดขายสินค้า ชุมชนขับเคลื่อนให้ชุมชนมีผลิตภัณฑ์สินค้ามาจัดจำหน่าย สร้างมาตรฐาน ของตลาด พัฒนาให้ตลาดสะอาดน่าดึงดูดให้ผู้คนจากต่างถิ่นและคนในพื้นที่มาที่ตลาดมากขึ้น ให้สามารถขายสินค้าร่วมกับคนในพื้นที่ได้ตามลำดับ อย่างไรก็ตามก็ต้องบูรณาการทั้ง 3 ด้านอย่างสมดุลจึงจะสามารถนำพาชุมชนไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ภายใต้พลวัตของระบบเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนสอดคล้องกับการวิจัยของ (Nanan & Sachdev, 2021) พบว่า ความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นสำหรับระบบการเกษตร ได้แก่ ทุนธรรมชาติและทุนทางสังคมที่เป็นพลวัตของระบบเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน



จากงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ในประเด็นตลาดชุมชน ในกลุ่มของการพัฒนาตลาดชุมชนนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะสามารถขยายโอกาสตลาดชุมชนให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น นำไปสู่การสร้างควมยั่งยืนของตลาดชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ที่เป็นส่วนสำคัญ ในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาและสนับสนุนการจัดการตนเองของตลาดชุมชน ถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้เห็นกลไกการขับเคลื่อนที่แนวโน้มการพัฒนาที่นำไปสู่การจัดการที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นทิศทางที่ดี ที่ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นประเด็นในการเชื่อมโยงกลไกการจัดการ ตนเองของตลาดชุมชนได้ ผลการศึกษา ทำให้เห็นถึงทิศทางการพัฒนาตลาดชุมชน ว่าการพัฒนาตลาดชุมชน ที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาในมิติทางด้านของเศรษฐกิจ ทั้งด้านการจัดจุดจำหน่ายสินค้า การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน การสร้างมาตรฐานคุณภาพของสินค้า ด้านสังคม คือ การรวบรวมกลุ่มของ ผู้ที่เกี่ยวข้องตลาดชุมชน เพื่อที่จะให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว เครือข่ายพ่อค้าแม่ค้า มีประธานรองประธาน และสมาชิก เพื่อที่จะมีกฎกติการะเบียบร่วมกัน และด้านสิ่งแวดล้อม ในการรักษาความสะอาด ให้ความรู้กับนักท่องเที่ยว และตลอดจนการรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว เพื่อสร้างความประทับใจให้กับนักท่องเที่ยวทั้งกลุ่ม นักท่องเที่ยวภายนอกชุมชนและกลุ่มในพื้นที่ สิ่งสำคัญจะดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ยึดหลักการให้ชุมชนยืนได้ด้วยตนเอง และให้ชุมชนดำเนินการเอง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการการส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักกฏนิชา 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน สามารถสังเคราะห์ ได้เป็นการส่งเสริมแบบ WBANG PHLAT Model ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 WBANG PHLAT Model

จากแผนภาพที่ 2 สามารถอธิบายโดยสังเขป ดังนี้

W = Welcome ต้อนรับด้วยไมตรีจิต จะส่งผลให้ผู้ que เข้าซื้อขายสินค้าได้รับความพึงพอใจ หากผู้ขายแสดงไมตรีจิตที่ ผู้ที่เข้ามาในตลาดย่อมมีความอบอุ่น เพราะว่าการต้อนรับที่ดีจะก่อให้เกิดความไว้วางใจได้เป็นอย่างดี

B = Behavior การมีพฤติกรรมที่เหมาะสม จะสนับสนุนให้ให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เช่น การสื่อสารด้วยความเคารพ การใช้วาจาสุภาพ จะส่งเสริมให้บรรยากาศของตลาดมีความเหมาะสม

A = Accommodation การอำนวยความสะดวก หมายถึง การดำเนินการในสิ่งที่เข้ามาตลาดต้องการความสะดวกสบาย เช่น สถานจอดรถ การรักษาความปลอดภัย การจัดส่งสินค้า เป็นต้น จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้เข้ามาซื้อสินค้า

N = Nowhere การรักษาเอกลักษณ์ หมายถึง การยึดมั่นในกติกาของตลาด ไม่จำหน่ายสินค้าที่เป็นข้อห้าม



G = Goods สินค้าดี มีคุณภาพ หมายถึง การรักษาคุณภาพสินค้าให้ได้อย่างสม่ำเสมอ

P = Partnership มีความร่วมมือ หมายถึง การให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการในการใช้สอยทรัพยากรร่วมกัน

H = Hearing รับฟังความเห็นของผู้อื่น หมายถึง การรับฟังข้อเสนอแนะหากมีการดำเนินการที่ผิดพลาดอันจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตลาด

L = Loyal จงรักภักดี, ยึดมั่น ต่อผู้สนับสนุน หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ไม่โกงตาชั่ง เป็นต้น

A = Acknowledge ขอบคุณ, ยอมรับ หมายถึง การแสดงความขอบคุณผู้เข้ามาในตลาดด้วยไมตรีจิต

T = Treatment การรักษา หมายถึง รักษากติกาที่สร้างขึ้นมาร่วมกัน หรือ รักษาความดีที่เคยปฏิบัติมาอย่างสม่ำเสมอ

บทสรุป

การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการการส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักกฏนิชา 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน เพื่อให้เกิดความความกลมเกลียวในการสร้างสรรค์บรรยากาศการค้าขายร่วมกันที่ดีงาม ปราศจากข้อขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น ชื่อเสียงของตลาด รักษากติกาของตลาดให้มีความยั่งยืน และส่งผลกระทบต่อดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยพบว่า การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการการส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักกฏนิชา 5 การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืน โดยการสนับสนุนองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ การจัดการสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานอื่นที่สนใจควรนำเอา การปรับใช้หลักเบญจศีล และเบญจธรรมมาใช้กับตลาดชุมชนอื่นๆ ควรมีการวิจัยการจัดทำคู่มือการพัฒนาตลาดชุมชนตามหลักเบญจศีล และควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับใช้หลักความร่วมมือระหว่างตลาดกับวัด ไปพัฒนากลุ่มเป้าหมายอื่นๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ คือการส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริหารจัดการในตลาดที่จะเกิดขึ้นใหม่โดย

ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรในชุมชนของตน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรในชุมชนของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์. (2559). *คู่มือการค้าดำเนินงาน โครงการตลาดชุมชนเพื่อธุรกิจท้องถิ่น “ตลาดต้องชม”*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงพาณิชย์.
- ขจรเกียรติ ศรีลา และ จิตรลดา ไชยะการ. (2559). แนวทางการพัฒนาตลาดชุมชนสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา ชุมชนตลาดสด 1 2 3 เขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น. *สารนิพนธ์ปริญญาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตรศาสตร์.
- จำเริญ ถาดะนาน, วิจิตร ศรีสอน และ สันฐาน ชยพันธ์. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ชายทะเลบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 458-471.
- บุญตัน หล้ากอง. (2532). แนวคิดเรื่องการพัฒนาชุมชนในพระพุทธศาสนา. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ธรรมาจารย์ (นิรันดร์ ศิริรัตน์). (2564). แนวคิดคำสอนเรื่องกามตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(3), 798-811.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2557). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพศาล ช่างฉ่า. (2553). *เรื่องเล่าทางดงหลวง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตติยา เหนืออำนาจ, อัครเดช พรหมกัลป์, สมคิด พุ่มทุเรียน และ จริญญาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2564). การพัฒนาความรู้และองค์ประกอบชุมชนสร้างสรรค์ “Smart Community” ของชุมชนในสังคมไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(3), 559-573.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์, พับลิเคชันส์.
- วรารณ จิวชัยศักดิ์. (2553). *สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่มที่ 28*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สฤณี ญัฐพลวัฒน์. (2541). *ตลาดน้ำ วิถีชีวิตพ่อค้า – แม่ขายไทย*. กรุงเทพฯ: เอส.ที.พี. เวิลด์. มีเดีย.
- สุชานาถ พัฒนวงศ์งาม. (2560). ตลาดนัดชุมชนเป็นเศรษฐกิจฐานรากของจุดเริ่มต้นของกระบวนการโลจิสติกส์: กรณีศึกษาตลาดนัดชุมชนบริเวณสนามกีฬาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 10(2), 197-212.



- อนรรตน์ ไชยปิ่น. (2559). แนวทางการจัดตั้งตลาดนัดชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชนหมู่บ้าน ห้วยโค้ง ตำบลยางเปียง อำเภอมวกก่อ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 8(2), 124-138.
- Chanklap, B. (2021). Approaches to Morning Glory Supply Chain Management of Tung Yee Peng Community, Ko Lanta District, Krabi Province. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*, 5(1), 9-18.
- Nanan, P., & Sachdev, H. (2021). The Integration of a Systematic Thinking Science and Cross-Impact Analysis for a Holistic View of Sustainable Agriculture Development: A Case Study in Phraek Nam Daeng Sub-District, Amphawa District, Samut Songkhram Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(3), 1238-1253. Retrieved from https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/254493
- Tan, C. C., Damnoen, P. S., Huanjit, P. S., Toprayoon, Y., Jankaew, W., & Pindon, P. S. (2021). A Socio-Cognitive Structured Stimuli in Validating Students' Organistic States Represented by Self-Efficacy and Psychological Engagement for Career Search Self-Efficacy. *Review of International Geographical Education Online*, 11(10), 2163-2174.
- Yusamran, P. P., Thitipassitthikorn, P. P., Damnoen, P. S., Thienthong, P. B., Rattana-ngam, S., & Homchan, P. (2021). Conservative And Inheritance of Atthami Bucha Day for Sustainable Promotion Tourism. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 5(3), 1400-1410.



อนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า
The Scenario of the Priyattithamma School in General
Education Division in The Next Decade

ธนกฤต รชตะศิริกุล

Thanakit Ratchatasirakul

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Corresponding Author, Email: thanakitratchata79@gmail.com

Received March 21, 2022; Revised March 28, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลจำนวน 21 รูป/คน ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) การสร้างวงล้ออนาคต ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเหตุการณ์สืบเนื่อง และการเขียนอนาคตภาพ ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า 1) จะต้องมีการเทียบโอนผลการเรียนให้ ถูกต้องตามระเบียบ เพื่อการคัดกรองและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น 2) จะต้องมีกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย 3) จะต้องมีการจัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า 1) ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้เกิดความชำนาญในวิชาที่สอน 2) ควรพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง 3) มีการจัดครูและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตรงตามวุฒิการศึกษา 4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแผน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า 1) จะต้องมีการจัดหางบประมาณสำรอง 2) มีโครงการพิเศษที่ต้องดำเนินการระหว่างปีการศึกษา 3) มีแผนจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน



ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า 1) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียนอย่างหลากหลาย 2) มีการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ : อนาคตภาพ; การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม; ทศวรรษหน้า

Abstract

This thesis aims to study the future of the administration of the Phrapariyattidhamma schools. It covers the mission of the the Phrapariyattidhamma schools in academic administration, personnel management, budget management and general administration There were 21 expert persons. By the way, research methodology used in the study such as Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) techniques and Interaction effect between consequential trends and writing the future. The results of research were found that:

As for academic administration, it was found that 1) there should be no transfer of learning results because the learning evidence has already appeared in 8 learning groups. 2) There should be a variety of teaching and learning activities. 3) Preparation of courses. Additional should be taken from the emphasis and should not be associated with the social studies, religion because it has been defined in the core curriculum.

Human resource management It was found that the recommendations of experts regarding budget management were as follows: 1) There should be teachers and staff in accordance with educational qualifications in operation. 2) There should be a promotion, honor and honor in the performance. 3) There should be a teacher and staff performance evaluation as planned.

Budget management 1) There should be a reserve budget to support projects that have exceeded the budget. 2) There must be a budget allocation plan to be consistent with the teaching and learning activities.

General administration, it was found that 1) modern technology should be used in public relations of various schools and modern 2) Use educational media to benefit 3) There should be research work to develop policies and become a quality organization.

Keywords: The Scenario; General Education Division; Next Decade

บทนำ

ประเทศไทยได้รับกระแสโลกาภิวัตน์เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก โดยเปิดรับการไหลบ่าของเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ต่างๆ โดยเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ทั่วโลกทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การถ่ายเทสินค้า บริการ ข้อมูลข่าวสาร และวัฒนธรรม ฯลฯ สภาพโลกาภิวัตน์เป็นปรากฏการณ์ที่สลายข้อจำกัดในมิติเวลา และพื้นที่ เกิดการเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร้พรมแดน สิ่งที่เกิดขึ้นที่ใดที่หนึ่งสามารถแผ่อิทธิพลไปสู่ส่วนอื่นของโลกได้รวดเร็ว และกว้างขวาง อุปสรรคที่เคยกั้นขวาง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่างๆ ถูกลดทอน ทำให้แต่ละส่วนของโลกเข้าถึงกันได้ง่าย ยิ่งกว่านั้นกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมและประชากร ด้านเศรษฐกิจ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และด้านการเมือง สภาพการณ์เช่นนี้ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในอนาคต ซึ่งหากประเทศไทยสามารถตั้งรับได้เป็นอย่างดี ประเทศไทยจะสามารถป้องกันปัญหาที่มาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถพัฒนาและแข่งขันกับนานาประเทศได้ และต่างเป็นที่ยอมรับว่าในการพัฒนาประเทศนั้น รากฐานสำคัญ คือ พัฒนาด้านการศึกษาให้กับประชาชน การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างคนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคม พัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศชาติ การศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลง การศึกษาของไทยภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน จึงต้องมีแนวทางการปรับตัวของระบบการศึกษาให้นำพาประเทศก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นคง

วิวัฒนาการการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ด้วยความเชื่อที่ว่าการศึกษาช่วยกำหนดทิศทางของชาติ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคงมายาวนาน และเช่นเดียวกันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ก็มีผลต่อการปรับเปลี่ยนองค์การทางการศึกษาเช่นกัน และในปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยิ่งส่งผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษา และองค์การทางการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารการศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ ต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของบริบทที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง เพราะหากการศึกษาเป็นฐานเข้มแข็งย่อมสามารถนำการพัฒนาที่รวดเร็วและฝ่าวิกฤต ที่เกิดขึ้นได้อย่างมั่นคง แต่อย่างไรก็ตามการจะปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต จำเป็นต้องศึกษาคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการปรับทิศทางพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอนาคตที่จะมาถึง การจัดการศึกษาในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตจึงต้องมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นคนเก่ง คนกล้าและคนดี เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีทักษะหลากหลาย มีคุณธรรมและเจตคติที่ดีมีความรับผิดชอบ พึ่งตนเองได้ รู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง มีพลังในการคิด การตัดสินใจ และการปรับตัวทั้งด้านการเรียน การดำเนินชีวิต การเลือกอาชีพด้วยความรอบคอบชาญฉลาด



สมเหตุสมผล รักการทำงาน เองงานเป็นชีวิตและดำเนินชีวิตใน สังคมสมัยใหม่อย่างมีแบบแผน มีหลักเกณฑ์ มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ตลอดจนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพิ่มพูนพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคมให้ทันสมัยอยู่เสมอ จึงจะมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จและสงบสุข ท่ามกลางปัญหาอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและเทคโนโลยี (วิโรจน์ สารัตนะ, 2555)

สถาบันการศึกษาทุกแห่งต่างมีเจตนารมณ์ของแต่ละสถาบันเพื่อรองรับการสถานการณ์ของสังคมและทิศทางการพัฒนาของประเทศ และในสถานการณ์ปัจจุบัน การบริหารการจัดการศึกษานั้น ประกอบด้วยการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการมุ่งพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นพระภิกษุสามเณรให้เป็นผู้มีคุณธรรมมีความรู้ประพฤติปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยเป็นศาสนทายาทที่ดีต่อพระพุทธศาสนา ดังที่ (นิเทศ สนั่นนารี และอินตอง ชัยประโคน, 2553) กล่าวในเรื่องนี้ว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาคณะสงฆ์ ดังนั้นจึงควรมีการจัดการเรียนการสอนแก่พระภิกษุและสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพราะถือว่าเป็นบทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาคณะสงฆ์ต้องให้ความสนใจและมีเข้าใจในการจัดการศาสนศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสนองนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้พระภิกษุสามเณรเป็นศาสนทายาทและเป็นพลเมือง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายชีวิตทั้งในระดับตนเอง สังคม ประเทศชาติ พระศาสนาสืบไป ทุกวันนี้สังคมโลกพัฒนาไปมาก และก็สามารถสื่อสารกันได้เร็วมาก การพัฒนาพระสงฆ์เราให้มีคุณภาพนั้น เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง จะต้องดูแลและเอาใจใส่ทั้งในระบบการเรียนการสอน ซึ่งในเรื่องนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2553) กล่าวว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของ คณะสงฆ์ ที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 เป็นต้นมา ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นและแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่างๆ อย่างกว้างขวาง มีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และศึกษาหลักสูตรพระปริยัติธรรม (บาลี, ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 มีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวนมาก ซึ่งได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การบริหารเป็นกลุ่มโรงเรียนจำนวน 14 กลุ่มโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเหล่านี้สังกัดกองพุทธศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และบริหารจัดการสถานศึกษาแก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 และประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2554 และ พ.ศ. 2553 และประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 โดยมีพระธรรมวินัยและกฎระเบียบของคณะสงฆ์เป็นพื้นฐานในการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ให้เจริญยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ถึง 3 รูปแบบ ซึ่ง ได้แก่ (1) การศึกษาในระบบโรงเรียน (2) การศึกษานอกระบบโรงเรียน และ (3) การศึกษาตามอัธยาศัยโดยมุ่งเน้นภารกิจหลักในการปฏิรูป

ในการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม สายสามัญนี้เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้ที่มาเรียนสามารถออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ เพราะผู้ที่มาเรียนมาจากท้องถิ่นชนบท เป็นส่วนใหญ่ และมีบางคนที่มีความด้อยโอกาส นอกจากการจัดการ ศึกษาแต่บาลี หรือพระปริยัติธรรมอย่างเดียว บางคนเรียนจบ บางคนเรียนไม่จบ ก็ไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพในทางโลกได้ ดังที่ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552) พบว่า ในสภาพการณ์ปัจจุบันปรากฏว่า การดำเนินงานด้านการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น ยังไม่มีทิศทางการพัฒนาที่มีความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อีกทั้งการสร้างพันธสัญญาการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาเพื่อการสร้าง ศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก จะมีแต่เพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญในขณะเดียวกันกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาก็ไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้นๆ แก่โรงเรียนในสังกัดให้สามารถสร้าง ศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการศึกษาอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยมีการศึกษาครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การกำหนดนโยบาย มาตรการ ทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ



โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ครูผู้สอน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นไปได้ ภายใต้บริบทของสังคมไทย เพื่อบรรลุเป้าหมายของ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เป็นไปอย่างมีความเชื่อมั่นในทิศทาง และอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า โดยครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยมีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 คือ ประธานกลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำนวน 14 รูป จาก 14 กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อันเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในเรื่องการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2 คือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนโยบายของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 7 รูป/คน ทั้งหมดจำนวน 21 รูป/คน โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการกำหนดขนาดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ตามแนวคิดของ โทมัส แมคมิลเลียน (Macmillan, Thomas T., 1971, pp.3-5) โดยมีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

1. เป็นผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม หรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด
2. เป็นผู้บริหาร หรือนักวิชาการที่เคยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หรือ เคยดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดีหรือเทียบเท่าหรือดำรงตำแหน่งประธานสาขาวิชาหรือเทียบเท่ามาไม่น้อยกว่า 1 วาระ
3. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา คือ มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก
4. เป็นบุคลากรหรืออาจารย์ มีวุฒิทางด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์ในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 5 ปี

5. เป็นบุคลากรหรืออาจารย์ มีวุฒิทางด้านการศึกษามากกว่าระดับปริญญาเอก หรือเปรียญธรรม 9 ประโยค และรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยของสงฆ์ในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 5 ปี

โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกรอบงานอันได้แก่ ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเพื่อ มุ่งพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนยอดเยี่ยม สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile range)

1) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเนื้อหา กำหนดองค์ประกอบของปัญหา และแนวโน้มในอนาคต จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และกำหนดกรอบในการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับแนวโน้มและความเป็นไปได้ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557- 2567) โดยให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

ตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจากการกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 2 กลุ่ม จำนวน 21 รูป/คน เพื่อสร้างฉันทมติ (Consensus) โดยการนำผลการสัมภาษณ์จากตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม และ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามเทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และพัฒนาเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 การยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedback) ต่อผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 2 ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อสร้างแบบสอบถามใหม่ที่ใช้ข้อความเดิม โดยเพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นตอบ และให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาคำตอบใหม่ แล้วตอบกลับมาอีกครั้งหนึ่ง ในการตอบแบบสอบถามรอบ



นี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะทราบว่าตนมีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ อย่างไร หากทบทวนความคิดเห็นของตนเองแล้วยังแตกต่างจากคนอื่นอยู่ ก็ให้เหตุผลประกอบการยืนยันคำตอบเดิมของตนที่อยู่นอกพิสัยระหว่าง ควอไทล์ในข้อนั้นๆ เป็นเทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ซึ่งผู้วิจัยจะนำความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในรอบนี้มาสรุปเป็นร่างอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview) สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยต่างๆ รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้ง 14 กลุ่มโรงเรียน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน เกี่ยวกับบริบทการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์บทสัมภาษณ์จากข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับร่างอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า ซึ่งมี 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบและปรับแก้ไข

2. แบบสอบถาม ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, Rensis, 1967) ครอบคลุมกรอบร่างอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้าใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 รอบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นและยืนยันถึงความเป็นไปได้และความสอดคล้องกันของอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญในทศวรรษหน้า

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

2. ติดต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 14 รูป และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายในการบริหารโรงเรียน 7 รูป/คน รวมเป็น 21 รูป/คน เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

3. ติดต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม ในรอบที่ 2 และขอนัดวัน เวลาเข้าพบผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันเวลาในการขอรับแบบสอบถามกลับคืน

4. ติดต่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถาม ในรอบที่ 3 ขอนัดวัน เวลาที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสะดวก เมื่อกำหนด นัดหมายแล้วเข้าพบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม พร้อมขอรับ

แบบสอบถามคืน หากไม่สามารถตอบแบบสอบถามเสร็จในวันเวลา ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยไปรษณีย์ด่วนพิเศษ หรือทางโทรสาร จากนั้นจึงหาฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากข้อมูลที่ได้จากเทคนิค EDFR โดยการเปรียบเทียบคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกับคำตอบของกลุ่ม คำนวณหามัธยฐาน (Median) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เกณฑ์ที่ผู้กลุ่มวิจัยนำมาใช้ในการพิจารณาฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามปลายปิดชนิดประมาณค่า 5 ระดับ

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากการสัมภาษณ์ โดยการแบบสัมภาษณ์ ปลายเปิดรอบแรก โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Synthesis)

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าในรอบที่ 2 -3 ใช้การวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) โดยการวิเคราะห์โดยสถิติ ร้อยละ มัธยฐาน ฐานนิยมและพิสัยระหว่างควอไทล์ การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และการวัดการกระจาย ได้แก่ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ แล้วนำมาแปลผลดังนี้

2.1 ค่ามัธยฐาน (Median) ของข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่ การแปลความหมายของค่ามัธยฐานโดยนำค่ามัธยฐาน (Median) กับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (Best, 1993, p.247) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดขึ้น พิจารณาในระดับปานกลาง มากและมากที่สุด คือ ค่าคะแนนมัธยฐาน ตั้งแต่ 2.50-5.00

2.2 ค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) คือ ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 หากค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) ที่คำนวณได้ข้อใดมีค่าไม่เกิน 1.50 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน (consensus) หากค่าพิสัยอินเตอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) ที่คำนวณได้ข้อใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน (Glass and Stanleys, 1970)

2.3 การหาความสอดคล้องทางความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตัดสินดังนี้ ข้อที่มีผลต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐาน (Mode-Median) ไม่เกิน 1 และพิสัยระหว่างควอไทล์ ($Q_3 - Q_1$) ไม่เกิน 1.5 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในข้อนั้น



ผลการศึกษา

1. **ด้านการบริหารงานวิชาการ** พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ เรื่องอนาคต ภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการต้องการ ให้เกิดระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ มีการจัดทำหลักสูตรโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนัก เกี่ยวกับหลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้ให้ถูกต้องตามระเบียบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ หลากหลายและจัดระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีมาตรฐานทั้งการนิเทศ ภายในและการนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัด จัดทำหลักสูตรกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เสริมสร้าง รายวิชาเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ รวมถึงการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหาและคิดทางบวก มีการส่งเสริมพัฒนาการ จัดทำสื่อการเรียนรู้บนเว็บไซต์ และเผยแพร่ กับสาธารณชน มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และนำไปประเมินใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และกำหนดระเบียบ การวัดผลการเรียนและ ประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ

ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ และ จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาการเรียนการสอน

เมื่อมีผลผลิตเชิงคุณภาพมากขึ้นตามลำดับ ทางด้านวิชาการในภาพรวมจะดีขึ้นตามลำดับ ทำให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น โรงเรียนก็ย่อมมีศักยภาพในการส่งเสริมได้มากขึ้นเช่นกัน ใน 10 ปีจากนี้ ไป โรงเรียนพระปริยัติธรรมจะเป็นโรงเรียนทางเลือกที่สำคัญของผู้ปกครองที่มีบุตรชาย เพื่อแบ่งเบา ภาระของครอบครัวไม่ให้เป็นภาระเกินไป ทั้งยังมีผลทำให้เกิดความรู้สึกอุ่นใจในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานให้เติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพของชาติในอนาคตได้ และใน อนาคต มีความเป็นไปได้สูงที่จะริเริ่มให้มีเยาวชนชายที่ไม่ได้บวชเป็นสามเณรได้เข้ามาศึกษาใน โรงเรียนพระปริยัติธรรมร่วมด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็จะมีคุณภาพเทียบเท่า โรงเรียนอื่นทั่วไป ผู้เรียนเก่งจนโดดเด่นสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้ ซึ่งอาจจะเป็นด้วยพื้นฐานการ มีสมาธิและมีภาระน้อย ไม่มีสิ่งรบกวนใจอื่นๆ จึงเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนอย่างเต็มที่ เมื่อโรงเรียน มีการคัดกรองนักเรียน ก็ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้โดดเด่นมาก ขึ้น

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนผู้บริหารและครู จำต้องผลักดันในด้านวิชาการอย่างเต็มที่ โดยต้องได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากครูและบุคลากรทุกคน จะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับครู ทำให้ครูมี สถานะทางสังคมที่มั่นคงพอ จะมีการจัดเป็นลักษณะกึ่งโรงเรียนเอกชน ให้ครูมีเงินเดือนเหมาะสมกับ ประสิทธิภาพ ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีศักดิ์ศรีได้รับการยกย่องให้เกียรติ จนเกิดความรักความผูกพัน ในองค์กร และฝากอนาคตของวิชาชีพครูไว้ที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม เมื่อสามารถสร้างความมั่นคง ให้แก่ครูได้ โรงเรียนพระปริยัติธรรมก็จะมีการพัฒนาได้มั่นคงยั่งยืน เพราะเมื่อครูมีความมั่นใจ ก็ทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการพึงให้ความสำคัญเป็นที่สุด และจะต้องส่งเสริม

ความมั่นคงในอาชีพของครู หากทำให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มมากขึ้น บุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนก็จะร่วมมือในการพัฒนาองค์กรของตนอย่างเต็มที่ ทำให้ไม่มีปัญหาในการย้ายออกของครู

2. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อเรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ ต้องมีการพัฒนา บุคลากรในด้านเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการเตรียมความพร้อม บุคลากรด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน และชุมชน มีการทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ มีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบถ้วนตามสาขาวิชา มีการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคลากร และ มีการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ส่วนในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ ต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน และ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพราะอนาคตของพระศาสนาขึ้นอยู่กับสามเณรซึ่งจะมีทายาทในการดูแลพระศาสนาต่อไป จำที่จะต้องให้ผู้ดูแลที่มีความรู้ความสามารถยอดเยี่ยมให้การสั่งสอน พร้อมทั้งปลูกฝังความดีงามให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่น่าศรัทธาเลื่อมใส เมื่อสามเณรได้คนบ่มเพาะดี ก็จะมีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถสื่อสารสังคมได้เข้าใจและนำพาสังคมให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และเป็นทั้งที่ของศรัทธาสาธุชนได้ด้วย ในอนาคตก็ยังสามารถรักษาวัดวาอารามไม่ให้ร้างได้ หรือสำหรับที่จะสึกไป ก็สามารถเป็นกำลังสำคัญให้สังคมและประเทศชาติต่อไปได้ เมื่อได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้และทุ่มเทให้ความใส่ใจดูแลบุคลากร ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการดูแลศานตทายาท ไม่ต้องกังวลหาทางเลี้ยงชีพจนทำให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ขาดสายแบบอื่นๆ

ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนจนสามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านประสบการณ์และเทคโนโลยีเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การแบ่งปัน การจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเกี่ยวกับด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเกี่ยวกับการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ จัดเตรียมทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมการจัดทำแผน



งบประมาณและค่าใช้จ่ายงบประมาณทั้งปีงบประมาณ จัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และมีการจัดเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ได้รับงบประมาณเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ ต้องจัดเตรียมการมีปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริมผู้เกี่ยวข้องต้องให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณประจำปี ต้องยกระดับสวัสดิการในการดูแลบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ปกครองอุ่นใจมากขึ้น ทั้งโรงเรียนก็จะมั่นคง และจะเป็นทางเลือกทางรอดให้กับสังคมได้ และที่สำคัญต้องทำให้ทุกคนได้เห็นคุณค่าของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมากกว่านี้

ดังนั้นการบริหารงานงบประมาณ ต้องมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนอย่างพอเพียงเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ค่ามัธยฐาน (median) จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อ เรื่อง อนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า ที่ต้องการให้เกิดในระดับมากที่สุด ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 5.00 คือ ต้องมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งานการศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน มีการจัดแนวทาง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร มีการจัดการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารงานธุรการ มีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหอย่างถูกต้อง และ มีโครงการ/การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับมาก ค่ามัธยฐาน median เท่ากับ 4.00 คือ มีการสร้างเครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และ มีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพความร่วมมือกันในทุกระดับ จะต้องมีการจัดอบรมสัมมนาเป็นประจำปี และต้องนำไปร่วมกลุ่มกับโรงเรียนทั่วไปให้มากขึ้น ไม่แยกออกเป็นเอกเทศเกินไป รวมทั้งมีประชุมกับโรงเรียนอื่น ๆ ให้บ่อยขึ้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนด้านวิชาการกัน และสิ่งสำคัญยิ่งคือการปลูกฝังให้สามเณรมีคุณธรรมประจำใจ สามารถที่จะประพฤติปฏิบัติและแสดงออกอย่างถูกต้องตาม สมณสาธูปและกาลเทศะ พร้อมทั้งโน้มน้าวสามเณรทั้งหลายให้เกิดความรักในพระศาสนา พร้อมทั้งจะดูแลรักษาพระศาสนาในทุกๆ ด้าน

ดังนั้นการบริหารงานทั่วไป ต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้หลากหลายและทันสมัย

5. ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในแง่มุมอื่นๆ

โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงเรียนพระปริยัติธรรมก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคสมัย แต่ก็ควรทำความเข้าใจว่า สามเณรยังเป็นเยาวชนก็อาจจะมีการประพฤติที่เป็นเด็กๆ อยู่ แต่ได้อาศัยพระพุทธศาสนาเป็นที่พึ่งและประพฤติตามศีลธรรมวินัยก็เป็นการขัดเกลานิสสัยไม่ดีและบ่มเพาะนิสัยที่ดีไปในตัว ดังนั้น จึงควรที่จะช่วยทำนุบำรุงอุปถัมภ์ และประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้รับทราบถึงความดีงามทั้งหลาย จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นว่าพระศาสนายังมีเรื่องดีๆ อยู่อีก

มากมาย และเมื่อมีปัญหาในเรื่องของเศรษฐกิจ โรงเรียนพระปริยัติธรรมจะต้องได้เป็นโอกาสให้กับสังคม ให้เหมาะสมกับการเป็นโรงเรียนทางเลือกทางหนึ่งของสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยอนาคตภาพของการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในทศวรรษหน้า ทั้ง 4 ด้าน มีสาระสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงหลักสูตรเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน โดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลายเน้นกระบวนการคิด ทางแก้ปัญหา และคิดทางบวก ควรมีการส่งเสริมพัฒนาการจัดทำสื่อ การเรียนรู้เว็บไซต์ ควรกำหนดระเบียบการวัดผลการเรียนและประเมินผล ของโรงเรียนตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เช่น จัดให้มีการประเมินผลการเรียน และมีการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอดแทรก หรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ หรือตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ชุมชน และผู้ที่สนใจ และควรจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ยอดชาย คำชาย, 2550) ที่พบว่าโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดหาสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อน และเพิ่มเติมสำหรับนักเรียน ที่มีความสามารถพิเศษและมีความเป็นเลิศทางปัญญา ยังสอดคล้องกับ (สิริจิต หอจันทิก, 2550) ในเรื่องการวัดและประเมินผล มีการนำผลที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร และสอดคล้องกับ (ปราโมทย์ ธิศรี, 2551) ในด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อการสอนธรรมชาติ เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างสื่อการสอน ให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการรวบรวมแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อใช้ประกอบการสอน

2. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพัฒนาบุคลากรโดยทำแผนส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้เป็นครูมืออาชีพ มีการส่งเสริมและจัดนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการอัตรากำลังครูและบุคลากร และการทำแผนการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากร จัดอบรม ศึกษาดูงาน ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน และควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับ



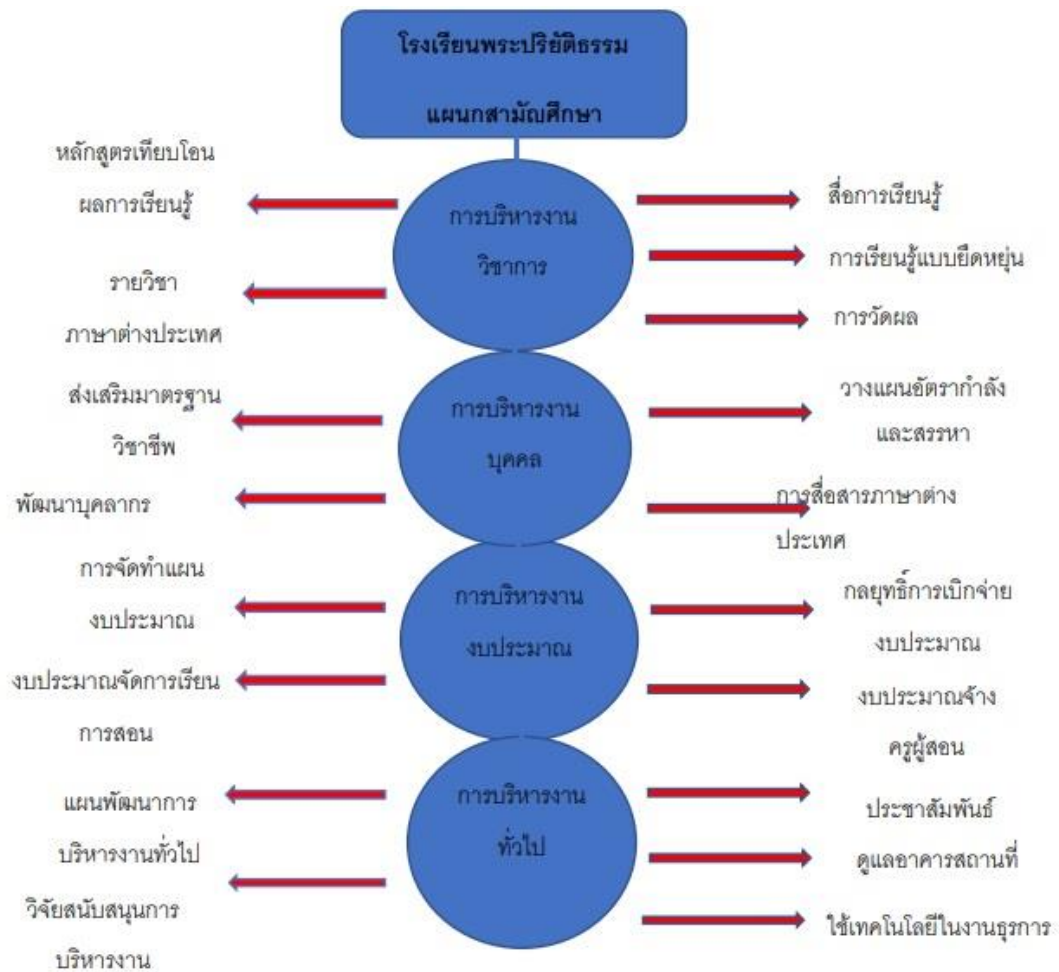
งานวิจัยของ (พระเสด็จ ปภสฺสโร, 2554) ที่พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัย และการรักษา วินัยด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับฮาร์ริส (Harris, 1979) ศึกษาเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคลในระบบโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านบริหารงานบุคคลประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 6 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน , ค่าตอบแทน, การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล, ความ มั่นคงในงาน, การปฏิบัติงานต่อเนื่องและการให้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านงบประมาณ ในการสนับสนุนอย่างพอเพียง เกี่ยวกับงบประมาณด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การแบ่งปัน การจัดกิจกรรม ประกวด การเข้าค่าย การแสดงผลงานของผู้เรียน ด้านจ้างครูผู้สอน การอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ด้านการตั้งศูนย์แหล่งเรียนรู้ ควรจัดเตรียมการจัดทำแผน งบประมาณและคำขอใช้งบประมาณทั้งปีงบประมาณ และจัดหากลยุทธ์และวิธีการเบิกจ่าย งบประมาณให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ควรจัดเตรียมการมีปัจจัยภายใน และภายนอกโรงเรียนมาอุดหนุนส่งเสริม จะทำให้มีกำลังขับเคลื่อนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระ เมธีธรรมาลังการ (ประยูทธ ภูริทตฺโต, 2547) และคณะที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการเสาะหา งบประมาณมาบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปตามแผนงานที่ กำหนดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีนโยบายและการวางแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปีอย่าง ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัย (บรรลพพร สุระมณี, 2550) พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำระบบ บัญชีให้ ครบถ้วน ความถูกต้อง ตามระบบและระเบียบของทางราชการ เพื่อการบริหารของตนเป็นไป ด้วยความโปร่งใสและสุจริต

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการเผยแพร่ ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรม องค์กร อีกทั้งการจัดการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ควรมีการ จัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานทั่วไปและสร้างความเชื่อมั่นกับชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรมีการจัดการระบบการบริหารโดยเน้นใช้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานธุรการ ควรมีการวิจัยสนับสนุนการบริหารงานโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหอย่างถูกต้อง ควรมีการสร้าง เครือข่าย การดำเนินงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรความรู้ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และ ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่าย ด้านการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนควบคู่ไปกับการส่งเสริมมิตรภาพ ความร่วมมือกันในทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เผด็จ ขอบรูป, 2553) ที่พบว่า ด้านการ บริหารงานบริหารทั่วไป ที่มีความสำคัญที่สุด คือ การจัดระบบสนับสนุนและอำนวยความสะดวกใน การบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและบริหารงานทั่วไป รองลงมาคือการจัดทำสำ

มะโนผู้เรียนและระบบข้อมูลสารสนเทศให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ (ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์, 2554) ที่พบว่า การบริหารงานทั่วไป ควรให้ความสำคัญต่อการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนให้มีความสำคัญต่อการบริหารงานทั่วไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



บทสรุป

จากการศึกษาอนาคตภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดำเนินต่อไปได้ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงอนาคตการบริหารที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในแต่ละด้าน การบริหารงานวิชาการที่ต้องคำนึงถึงหลักสูตรในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ และตระหนักถึงการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการเพิ่มเติมรายวิชา



ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคลที่ต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารจัดการทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมานั้น ต้องเตรียมความพร้อมในด้านงบประมาณที่จะสนับสนุนให้เพียงพอ และควรจัดทำแผนการบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารงานทั่วไปที่ควรมีการเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกโรงเรียน โดยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าควรมีการส่งเสริมการวิจัยสำหรับครูผู้สอน เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และจัดสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ ศึกษา ทบทวนบทเรียนนอกเวลาเรียนมากขึ้น เช่น การจัดแข่งขันเกมส์ตอบปัญหา และร่วมสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั่วประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ

1.2) ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าการส่งเสริมศักยภาพของครูผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญ การศึกษาเพิ่มเติมหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนการเข้าอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพเพิ่มเติมให้แก่ครูผู้สอนด้วย

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการจัดเตรียมโครงการสำหรับการเรียนการสอนงานวิจัย วัสดุครุภัณฑ์สำหรับการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้าเพื่อการขอต้งงบประมาณ และขอสนับสนุนทุนวิจัยต่างๆ เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้ทัดเทียมกับโรงเรียนสามัญศึกษาทั่วประเทศ

1.4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการด้านต่างๆ ให้มากขึ้น ทั้งด้านการจัดการเอกสารแบบออนไลน์ การจัดทำเว็บไซต์ของโรงเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายใน เผยแพร่สู่ชุมชน สังคมภายนอก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรมีการศึกษาด้านกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในทศวรรษหน้า

2.2) ควรมีการศึกษาการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่มีประสิทธิผล

2.3) ควรมีการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วยหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิเทศ สนั่นนารี และอินตอง ชัยประโคม. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณรที่มีต่อการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ของพระภิกษุสามเณร: ศึกษาเฉพาะกรณีคณะสงฆ์ ภาค 9. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ปราโมทย์ ธิศรี. (2551). การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนชนเผ่าศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่ นาวางอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เผด็จ ขอบรูป. (2553). ปัญหาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พระเมธีธรรมาลังการ (ประยุทธ์ ภูริทตฺโต) และคณะ. (2547). การศึกษาศักยภาพการบริหาร การศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ตามทรรศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและ นักเรียนศึกษาเฉพาะกรณี วัดจองคำจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระแสง ปกสสโร (วงศ์พันธุ์เสือ). (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). การพัฒนานโยบายการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยอดชาย คำชาย. (2550). การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนหนองบัวพิทยาคม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริจิต หอจันทิก. (2550). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การ ค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2551). สำนักนายกรัฐมนตรี จัดการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). วัดพัฒนา 52. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2553). วัดพัฒนา 53. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ.
- Glass, G.V., and Stanley, J.C. (1970). *Statistical Methods in Education and Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.



- Harris, Ben M. (1979). *Personnel Administration in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Macmillan, Thomas T. (1971). *The Delphi Technique*. Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development, Monterey, California. (May 1971): 3-5.



การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเมื่อต้องเรียนที่บ้าน

Assessing early childhood development when studying at home

ณัฐิกา สุริยาวงษ์

Nuttika Suriyawong

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1

Corresponding Author, Email: sv.nuttika@gmail.com

Received December 1, 2021; Revised March 22, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูผู้สอนปฐมวัย ผู้ปกครอง ผู้วิจัย หรือผู้ที่สนใจต้องการศึกษาในเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงของเด็กปฐมวัย มีแนวทางในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยมุ่งประเด็นสำคัญไปที่การประเมินพัฒนาการเมื่อเด็กต้องเรียนรู้ที่บ้าน ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการจัดประสบการณ์และประเมินพัฒนาการร่วมกับครูผู้สอนปฐมวัย บทความนี้ประกอบไปด้วย 1) หลักการจัดประสบการณ์ 2) บทบาทของครูผู้สอนและผู้ปกครอง 3) ทำไมต้องประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย 4) 6 กิจกรรมหลักกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ซึ่งมีการนำเสนอเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดให้กับเด็ก จากประเด็นดังกล่าวจะเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนปฐมวัยและผู้ปกครองมีการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่การจัดประสบการณ์จนถึงการประเมินพัฒนาการอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : การประเมิน; พัฒนาการเด็กปฐมวัย; ผู้ปกครองมีส่วนร่วม

Abstract

This article aims to provide early childhood teachers, parents, researchers, or those interested in studying the authentic assessment of early childhood. There are guidelines for assessing early childhood development. It focuses on the authentic assessment when children are learning at home. Parents are important role in



arranging experiences and assessing development with early childhood teachers. This article consists of 1) Principles of organizing experiences 2) Roles of teachers and parents 3) Why early childhood development assessment 4) 6 main activities and authentic assessment. An authentic assessment tool is presented in accordance with the activities provided for the child. From the above issues, it will be a guideline for early childhood teachers and parents to work together from experience management to appropriate authentic assessment.

Keywords: Assessment; Early childhood development; Parents are participation

บทนำ

เด็กปฐมวัย เป็นช่วงวัยเริ่มต้นของชีวิต การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างรอบด้าน เต็มศักยภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นรากฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพตลอดช่วงชีวิต ก้าวสู่การเป็นพลเมืองในสังคมที่ท้าทายในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น เด็กจะต้องได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการที่มีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพ เพิ่มจุดแข็ง ลดจุดอ่อน โดยรัฐและทุกภาคส่วน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของช่วงปฐมวัย ลงมือช่วยกันพัฒนาเด็กปฐมวัยภายใต้สภาพแวดล้อม บริบทที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความปลอดภัย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) บุคคลสำคัญลำดับแรกที่มีความใกล้ชิดกับเด็กปฐมวัย คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ที่จะคอยให้การอบรมเลี้ยงดู จัดการศึกษา ประสพการณ์และกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัย จะเห็นว่าผู้ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับเด็กปฐมวัยจะเป็นผู้ที่อยู่แวดล้อมเด็กเป็นสภาพแวดล้อมบริบทที่สำคัญ ส่งผลต่อการพัฒนาเด็กภายใต้สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ (Vyskotky, อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2556) ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพราะในการอบรมเลี้ยงดูหรือการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัย จะให้ความสำคัญบทบาทของครูผู้สอนอย่างเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่จะต้องให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการ จัดประสบการณ์ จัดหาสื่อ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม ตลอดจนติดตาม สังเกตพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ดังที่กำหนดไว้ในหลักการหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่ว่า เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมพัฒนาการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ตลอดจนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับครู ผู้เลี้ยงดู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดู การพัฒนา และให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างเป็นองค์รวมมีคุณภาพ และเต็มตามศักยภาพ โดยหลักการสำคัญประการหนึ่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน คือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาเด็ก ระหว่างสถานศึกษากับพ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครองนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Cohen Uphoff, 1977 อ้างถึงใน ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย, 2552) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในประเทศไทย รูปแบบการ

มีส่วนร่วมของครอบครัวด้านการศึกษาก็เห็นได้อย่างชัดเจนในระดับปฐมวัย โดยเฉพาะในชั้นเด็กเล็ก และชั้นอนุบาล ซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครองมักจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีการพบปะ พูดคุย และเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน หรือพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กทั้งที่บ้านและโรงเรียน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับเด็ก ดังที่ (Decker and Decker, 1984) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาต่อพัฒนาการของเด็ก จะช่วยให้เด็กรู้สึกมีแรงจูงใจ ปลอดภัย เมื่อได้รับการจัดประสบการณ์จากพ่อแม่ ผู้ปกครอง เนื่องจากมีความคุ้นเคย ไม่จะทำให้กิจกรรมใด เด็กจะเกิดความไว้วางใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ จิตใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความพร้อมในการส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านให้สูงขึ้น นอกจากนี้ (Sarah, 1971) และ (Leeper, 1979) ยังกล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในการจัดการศึกษา ในทำนองเดียวกันว่า บ้านและโรงเรียนมีหน้าที่สำคัญให้การศึกษาแก่เด็กถ้าขาดความร่วมมือและการช่วยเหลือจากบ้านในการพัฒนาเด็กโรงเรียนจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปกครองและครูจะต้องพยายามทำหน้าที่ร่วมกัน เพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมแก่เด็ก ความสัมพันธ์ที่ระหว่างครูและผู้ปกครองของเด็กปฐมวัย ตั้งแต่ระยะเวลารวมจะมีอิทธิพลต่อชีวิตของเด็กในอนาคต ผู้ปกครองและครูจะต้องรู้จักเด็กทุกด้านทั้งที่โรงเรียนและที่บ้านเพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับเด็ก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและครูที่มีคุณภาพในขณะเด็กอยู่ในระยะแรกของชีวิตจะมีอิทธิพลต่อชีวิตเด็กในอนาคต

เนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบัน เชื้อกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและครอบครัว เด็กปฐมวัยจำเป็นต้องเรียนรู้ที่บ้าน ตามมาตรการความปลอดภัย ผู้ปกครองเป็นบุคคลสำคัญในการจัดประสบการณ์ อำนวยความสะดวกในกิจกรรมต่างๆ และประเมินพัฒนาการเพื่อส่งต่อให้ครูประจำชั้น ภายใต้การกำกับ ติดตามของครูผู้สอน

จากความสำคัญดังกล่าว ไม่เพียงแต่พ่อแม่ ผู้ปกครองมีบทบาทในการวางแผน การจัดประสบการณ์ทั้งที่บ้านและโรงเรียนเท่านั้น การมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการนั้นว่ามีความสำคัญยิ่ง ดังที่มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติได้กำหนดไว้ในมาตรฐานด้านที่ 2 นอกจากการจัดกิจกรรม ประสบการณ์ การจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัยสอดคล้องตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 แล้ว ครูผู้สอน ผู้ดูแลเด็ก พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน จะต้องมีส่วนในการสังเกต ประเมินพัฒนาการ เฝ้าระวังติดตามพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลเป็นระยะ เพื่อใช้ผลในการพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคลต่อไป การจัดประสบการณ์ การเรียนการสอนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสะท้อนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เจตคติของเด็กให้เราทราบได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แต่จะต้องมีการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเพื่อให้ทราบถึงผลของการพัฒนา เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน หรือไม่ จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา มีอะไรบ้างสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุเทพ อ่วมเจริญ, มปป.) ที่ว่า กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลเป็นองค์ประกอบที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในการบวนการการศึกษาในชั้นเรียนที่ถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนจะต้องมีการวางแผนไว้อย่างดีเยี่ยม การสอนต้องมีความเหมาะสมเพื่อให้แน่ใจถึงผลการ



เรียนรู้ที่ต้องการ ซึ่งหมายรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งในการประเมินผลผู้เรียนหรือการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยจะต้องประเมินให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดให้กับเด็ก ประเมินตามสภาพจริง อันจะนำมาซึ่งการประเมินที่เกิดประโยชน์และคุณค่าอย่างแท้จริง

แนวคิดการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ

การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเมื่อจัดประสบการณ์ให้กับเด็กที่บ้าน ได้มาจากการศึกษาแนวคิดการจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการ ดังต่อไปนี้

1. **แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์** เป็นกระบวนการจัดประสบการณ์และพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและการประเมินพัฒนาการ** (Vyskotky อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2556) นักจิตวิทยาทฤษฎีพัฒนาการทางเชาวน์ปัญญา กล่าวว่าวัฒนธรรมที่ได้ก่อกำเนิดอยู่ ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีผลต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัย บุคคลที่อยู่ในแวดลอมเด็กทั้งครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการ จัดประสบการณ์ จัดหาสื่อ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ (Cohen Uphoff, 1977: 7-10 อ้างถึงใน ศิริวรรณ วณิชวัฒนารชัย, 2552) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน โดยมีส่วนร่วมตั้งแต่การตัดสินใจเพื่อการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมิน รูปแบบการมีส่วนร่วมของครอบครัวด้านการศึกษาก็เห็นได้อย่างชัดเจนในระดับปฐมวัย โดยเฉพาะในชั้นเด็กเล็กและชั้นอนุบาล ซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครองมักจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น มีการพบปะ พูดคุย และเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน หรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างดีทั้งที่บ้านและโรงเรียน เป็นต้น ประสบการณ์ (Mcafee และ Leong, 1994) นักการศึกษาได้สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยเป็นการประเมินเพื่อความก้าวหน้า นำข้อมูลที่ได้พัฒนาเด็กเป็นรายบุคคล สื่อสารและรายงานรับทราบร่วมกันระหว่างโรงเรียนและบ้าน

1.2 **หลักการจัดการเรียนรู้ตามประสบการณ์** ก่อนที่จะทำความเข้าใจในเรื่องการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในเด็กปฐมวัย ครูผู้สอน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ควรทำความเข้าใจหลักการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับ (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย, 2560) เพราะในการประเมินพัฒนาการนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำการประเมิน จะต้องจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยผ่านกิจกรรมต่างๆ ใน 6 กิจกรรมหลัก ซึ่งอยู่ภายใต้หลักการสำคัญ ดังนี้

- 1) จัดประสบการณ์การเล่นและการเรียนรู้้อย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างสมดุลและต่อเนื่อง
- 2) เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่ได้ก่อกำเนิดอยู่
- 3) จัดให้เด็กได้รับการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก

4) จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

5) ให้พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

2. แนวคิดการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย การประเมินพัฒนาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดประสบการณ์ (McAfee และ Leong, 1994) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ดังนี้

1) การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการที่จะเข้าใจพัฒนาการและความก้าวหน้าของเด็ก

2) ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยจะมีประโยชน์ในการวางแผนการเรียนการสอน และการตัดสินใจต่างๆ ที่ส่งผลต่อเด็กปฐมวัย

3) การประเมินผลเด็กปฐมวัยจะช่วยให้ทราบถึงเด็กซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ (Special help)

4) การประเมินผลพัฒนาการเด็กปฐมวัยมีจุดประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับเด็กโดยมีการรายงานผลและสื่อสารให้พ่อแม่ ผู้ปกครองและบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ

วิธีการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ควรใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริง นั่นคือ การประเมินพัฒนาการ เป็นรายบุคคลผ่านชีวิตประจำวันของเด็ก นักการศึกษาทั้ง (บุษบง ต้นตวงค์ และ ศศิลักษณ์ ชัยนิกิจ, 2561) และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการประเมิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทักษะสำคัญยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติได้จนเกิดเป็นทักษะ นอกจากนี้ยังนำไปสู่การสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัย ทั้งนี้สรุปได้ว่า หลักการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง ประกอบด้วย

1) ประเมินอย่างเป็นองค์รวมครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน

2) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) สภาพการประเมินต้องมีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันของเด็กโดยจัดการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติตามตารางกิจกรรมประจำวันประเมินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

4) การประเมินอย่างเป็นระบบ มีการประเมินเป็นขั้นตอน

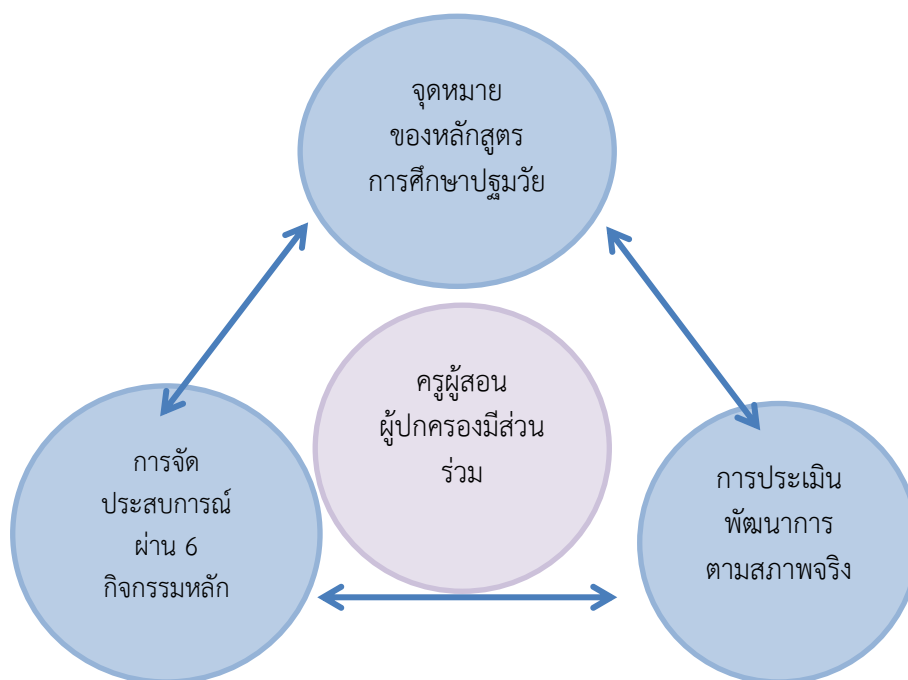
5) เครื่องมือประเมินมีความหลากหลาย สอดคล้องกับกิจกรรม จุดประสงค์ที่จะประเมินและไม่ใช้แบบทดสอบ

ทั้งนี้วิธีการประเมินพัฒนาการจะมีทั้งวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ แสดงว่า เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการต้องสะท้อนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือประเมินพัฒนาการเชิงปริมาณ เช่น แบบตรวจสอบรายการ แบบประเมินโดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบ Rubric Scoring เครื่องมือประเมินพัฒนาการเชิงคุณภาพ เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกคำพูดเด็ก แฟ้มสะสมงาน

การนี้ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะต้องศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงในเด็กปฐมวัย ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับกิจกรรมที่จัด



ให้กับเด็กปฐมวัยด้วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดประสบการณ์ ไปสู่จุดหมายที่ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 แสดงได้ดังแผนภาพ



ในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เมื่อเด็กเรียนที่บ้าน และผู้ปกครองจะต้องมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการ ดังจะเห็นได้จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น เพราะโดยส่วนใหญ่ พ่อแม่ ผู้ปกครองต้องการให้มีการประเมินพัฒนาการ เนื่องจากจะได้ทราบว่าลูกของตนได้เรียนรู้เป็นอย่างไร มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจมากน้อยแค่ไหน จะสามารถช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนาในทิศทางใดได้บ้างเพื่อให้ลูกได้มีพัฒนาการที่ดี เป็นไปตามวัย ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดประสบการณ์ที่ให้ผู้ปกครองจัดกับเด็กเมื่อเรียนรู้ที่บ้าน วิธีการประเมินพัฒนาการ เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการก็ต้องสอดคล้องกับกิจกรรม การจัดประสบการณ์ ครูผู้สอนและพ่อแม่ ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

ก. บทบาทครูผู้สอน การออกแบบเครื่องมือการประเมินพัฒนาการนั้น ครูผู้สอนจะต้องดำเนินการออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการให้กับผู้ปกครองเพื่อนำไปใช้ โดยสามารถปฏิบัติได้ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการ หลักการสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

2) ศึกษา ทำความเข้าใจหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 หลักสูตรสถานศึกษา ปฐมวัยของโรงเรียนตนเองที่เกี่ยวข้องกับหลักการประเมินพัฒนาการ ตัวบ่งชี้ สภาพที่พึงประสงค์ ครอบคลุมพัฒนาการทุกด้าน

3) วิเคราะห์แผนการจัดประสบการณ์ เพื่อทำความเข้าใจในหน่วย หรือกิจกรรมที่จัด ประสบการณ์ในสัปดาห์นั้นๆ เพื่อนำสู่การทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ กิจกรรมการจัดประสบการณ์ ตัวบ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ ของแผน

4) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถของผู้ปกครองในเรื่อง การจัดประสบการณ์และการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ ออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการ

5) ออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับแผนการจัด ประสบการณ์ ครอบคลุม 6 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมเสริม ประสบการณ์ กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรีหรือเล่นตามมุม กิจกรรมกลางแจ้ง และกิจกรรม เกมการศึกษา

6) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการประเมินพัฒนาการโดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้อาจเป็นครู วิชาการ หัวหน้าสายชั้น ศึกษานิเทศก์ ซึ่งแต่ละท่านมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง การศึกษาปฐมวัย การวัดผลประเมินผลในระดับปฐมวัย

7) สื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ปกครองในการนำเครื่องมือประเมินพัฒนาการไปใช้กับเด็ก ปฐมวัย โดยอธิบายควบคู่กับแผนการจัดประสบการณ์ ผ่าน 6 กิจกรรมหลัก อาจเป็นคู่มือ เล่มแนวทางการจัดประสบการณ์ให้กับผู้ปกครอง รวมถึงเครื่องมือประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับแต่ละ กิจกรรม ซึ่งจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

8) นำผลการประเมินจากผู้ปกครองมาวิเคราะห์ แปรผล

ข. บทบาทของผู้ปกครอง มาจากข้อพิจารณาบทบาท ดังนี้

1) ทำความเข้าใจในกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องจัดประสบการณ์ที่บ้าน จากครูผู้สอนปฐมวัย โดย ศึกษารายละเอียดของกิจกรรมว่าต้องจัดกิจกรรมใดบ้าง เพื่อนำสู่การประเมินพัฒนาการ

2) ศึกษา ทำความเข้าใจ เครื่องมือการประเมินพัฒนาการที่ครูผู้สอนที่สร้างไว้สำหรับให้ ผู้ปกครองประเมิน ทั้งเครื่องมือที่เป็นเชิงปริมาณและเครื่องมือเชิงคุณภาพ

3) จัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัยผ่าน 6 กิจกรรมหลัก พร้อมทั้งประเมินพัฒนาการตาม เครื่องมือที่ครูผู้สอนปฐมวัยได้สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ปกครองได้นำไปใช้

4) นำผลการประเมินส่งต่อให้ครูผู้สอน สื่อสารทำความเข้าใจกับครูผู้สอนเพื่อให้ทราบถึง พัฒนาการ ความก้าวหน้าของเด็กปฐมวัย เพื่อนำข้อมูลมาส่งเสริม พัฒนา หรือแก้ปัญหาเด็กตามผล การประเมินต่อไป

การออกแบบกิจกรรมกับการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริง

ผู้ปกครองจะต้องทำความเข้าใจกิจกรรมจาก 5 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรมเคลื่อนไหวและ จังหวะ กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ กิจกรรมเสรีหรือเล่นตามมุม กิจกรรม



กลางแจ้ง กิจกรรมเกมการศึกษา จะต้องจัดประสบการณ์ใดบ้างให้เด็กปฐมวัย พร้อมทั้งทำความเข้าใจวิธีการประเมินพัฒนาการและเครื่องมือประเมินพัฒนาการที่ครูปฐมวัยเป็นผู้สร้างเครื่องมือให้

ในการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เมื่อเด็กเรียนที่บ้าน และผู้ปกครองจะต้องมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการ ดังจะเห็นได้จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น เพราะโดยส่วนใหญ่ พ่อแม่ ผู้ปกครองต้องการให้มีการประเมินพัฒนาการ เนื่องจากจะได้ทราบว่าลูกของตนได้เรียนรู้เป็นอย่างไร มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจมากน้อยแค่ไหน จะสามารถช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนาในทิศทางใดได้บ้างเพื่อให้ลูกได้มีพัฒนาการที่ดี เป็นไปตามวัย ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องออกแบบและสร้างเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรมการจัดประสบการณ์ที่ให้ผู้ปกครองจัดกับเด็กเมื่อเรียนรู้ที่บ้าน วิธีการประเมินพัฒนาการ เครื่องมือในการประเมินพัฒนาการก็ต้องสอดคล้องกับกิจกรรม การจัดประสบการณ์เช่นกัน ทั้งนี้จะนำเสนอรายละเอียดของกิจกรรมที่ผู้ปกครองจะนำไปใช้ในการจัดประสบการณ์ ซึ่งจะได้ยกตัวอย่างกิจกรรม พร้อมทั้งรายละเอียด ลักษณะเฉพาะที่เป็นจุดเด่นของกิจกรรมนั้นๆ เพื่อเชื่อมโยงสู่วิธีการประเมินพัฒนาการและเครื่องมือในการประเมินพัฒนาการ ตัวอย่างของเครื่องมือประเมินพัฒนาการที่สอดคล้องกับกิจกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนนำไปสื่อสาร ทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยต่อไป

1. กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ และกิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมที่ให้เด็กเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระ มุ่งส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย พัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ กล้ามเนื้อเล็ก กิจกรรมที่ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ โดยมีรูปแบบ ดังนี้

ก. ลักษณะกิจกรรม เป็นลักษณะกิจกรรมการเคลื่อนไหวกลางแจ้ง โดยมีลักษณะต่อไปนี้

- ให้เด็กเต้นประกอบเพลง ทำท่าทางตามที่เด็กๆคิด หากผู้ปกครองมาร่วมเต้นด้วย จะยิ่งกระตุ้นให้เด็กสนใจในกิจกรรม

- กิจกรรมทำท่าทางเลียนแบบคน สัตว์ สิ่งของ อาจให้ผู้ปกครองพูดชื่อหรือให้ดูภาพสัตว์ แล้วเด็กๆทำท่าทาง พูดชื่ออาชีพแล้วแสดงท่าทางของอาชีพเหล่านั้น ยิ่งถ้ามีภาพประกอบหรือของเล่นมาประกอบด้วยจะเพิ่มความสนุกให้ทั้งเด็กและผู้ปกครอง

กิจกรรมกลางแจ้ง เป็นกิจกรรมที่ให้เด็กเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระ ได้ออกกำลัง พัฒนากล้ามเนื้อ กิจกรรมที่ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ เช่น

- การละเล่นเด็กไทยต่างๆ ที่ผู้ปกครองเคยเล่นสมัยยังเป็นเด็ก เช่น กาฟักไข่ มอญซ่อนผ้า วิ่งเปี้ยว

- กีฬาง่ายๆ ที่เหมาะสมกับวัย หรือนำกีฬามาประยุกต์ เช่น วิ่งไล่จับ วิ่งแข่ง กระโดดกระต่ายขาเดียว

ทั้ง 2 กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย เน้นความสำคัญของการพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ การทรงตัว การประสานสัมพันธ์กล้ามเนื้อ

เครื่องมือการประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการพัฒนาการด้านร่างกาย ซึ่งเป็นแบบประเมินอย่างง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้ปกครองสามารถทำความเข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

ข. วิธีดำเนินการ ให้ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการด้านร่างกายของเด็กปฐมวัยหลังจากจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและกิจกรรมกลางแจ้ง โดยดำเนินการ ดังนี้



1. จัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะและกิจกรรมกลางแจ้งตามหน่วยการจัดประสบการณ์ผ่านกิจกรรม ที่ครูผู้สอนออกแบบและได้สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง

2. ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการด้านร่างกายในแบบประเมิน โดยผู้ปกครองสังเกตพฤติกรรมตามประเด็นการประเมิน

3. ในการบันทึกการประเมินให้ผู้ปกครองทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าพฤติกรรมนั้น ถ้ามีข้อสังเกตเพิ่มเติมให้บันทึกไว้ตอนท้ายรายการ

ชื่อ-สกุลเด็ก.....อายุ.....ปี.....

เดือนวัน เดือน ปี ที่ประเมินพัฒนาการ.....

☐ เดินต่อเท้าไปข้างหน้า ตามแนวที่กำหนดได้

☐ เดินต่อเท้าถอยหลังได้ต่อเนื่อง

☐ กระโดดขาเดียวได้ต่อเนื่องอย่างน้อย 10 ครั้ง

☐ วิ่งเก็บของได้คล่องแคล่ว

☐ กระโดดสองขาขึ้นลงอยู่กับที่ได้

☐ วิ่งหลบสิ่งกีดขวางได้อย่างคล่องแคล่ว

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยมีรูปแบบ ดังนี้

ก. **ลักษณะกิจกรรม** เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ การสังเกต การฟัง การพูด การคิดแก้ปัญหา เน้นการลงมือกระทำ กิจกรรมที่ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ เช่น

- กิจกรรมการเล่าข่าว เหตุการณ์ สนทนากับเด็ก พูดคุยถึงเรื่องราวที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

- กิจกรรมการเล่านิทาน ผู้ปกครองอาจเล่านิทานจากหนังสือ หรือแต่งนิทานขึ้นมาเอง หรือลองชวนเด็กๆ มาแต่งเรื่องราวให้ร้อยเรียงกัน จากสิ่งของใกล้ตัว แล้ววาดภาพตามเรื่องที่แต่งขึ้นก็สนุกไม่น้อย

- กิจกรรมประกอบอาหาร ให้เด็กมีส่วนร่วมในการทำอาหารรับประทานที่บ้าน ก็สนุกไม่น้อย เด็กๆยังได้พัฒนาทักษะการสังเกต ต่อยอดในกิจกรรมวิทยาศาสตร์อื่นๆ

เครื่องมือการประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก แบบบันทึกพฤติกรรม ทั้งนี้การเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการควรสอดคล้องกับกิจกรรมและพัฒนาการที่เป็นจุดเน้นของหน่วยการจัดประสบการณ์นั้น เช่น พัฒนาการด้านสติปัญญา ด้านภาษา ด้านการใช้เหตุผล เป็นต้น

ข. **วิธีดำเนินการประเมินทักษะการสื่อสาร** ให้ผู้ปกครองประเมินทักษะการสื่อสารของเด็กปฐมวัยหลังจากจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ตามหน่วยการจัดประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและได้สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง



2. ผู้ปกครองประเมินทักษะการสื่อสารในแบบประเมินทักษะการสื่อสารของเด็กปฐมวัย โดยผู้ปกครองใช้คำถามกระตุ้นให้เด็กสื่อสารตามประเด็นการประเมิน ครอบคลุมทักษะการสื่อสาร 3 ด้าน

3. ในการบันทึกการประเมินทักษะการสื่อสารแต่ละด้าน เมื่อการตอบคำถามของเด็กตรงกับข้อระดับคะแนนทักษะการสื่อสารระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องนั้น โดยมีระดับคะแนน 3 ระดับ

ชื่อ-สกุลเด็ก.....อายุ.....ปี
.....เดือน วัน เดือน ปี ที่ประเมินพัฒนาการ.....

เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินทักษะการสื่อสาร

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
การสื่อสารด้านการอธิบายคำศัพท์ บอกหรืออธิบายความหมายคำตามภาพที่กำหนด (ภาพที่สอดคล้องกับหน่วยการจัดประสบการณ์)	การบอกชื่อ		
	บอกชื่อภาพที่กำหนดได้ถูกต้อง	บอกชื่อภาพที่กำหนดได้ใกล้เคียงคลาดเคลื่อนเล็กน้อย	บอกชื่อภาพโดยได้รับคำแนะนำ หรือบอกชื่อภาพไม่ได้
	☐	☐	☐
	การอธิบายความหมาย		
	อธิบายความหมายได้สอดคล้องกับภาพ 2 ประโยคหรือมากกว่า	อธิบายความหมายได้สอดคล้องกับภาพได้ 1 ประโยค	อธิบายความหมายไม่สอดคล้องกับภาพ ต้องได้รับคำแนะนำ
	☐	☐	☐
การสื่อสารด้านการสร้างประโยค สร้างประโยคที่สมบูรณ์ประกอบด้วยประธาน กริยา หรือ ประธาน กริยา กรรม เป็นเรื่องราว	สร้างประโยคที่สมบูรณ์สอดคล้องกับภาพได้ 2 ประโยคหรือมากกว่า	สร้างประโยคที่สมบูรณ์สอดคล้องกับภาพได้ 1 ประโยค	สร้างประโยคที่ขาดความสมบูรณ์ต้องได้รับคำแนะนำ
	☐	☐	☐
การสื่อสารด้านการสนทนาโต้ตอบ พูดยตอบคำถามจากภาพ สถานการณ์ บอกเหตุและผลที่เกิดขึ้น	การตอบคำถาม		
	ตอบคำถามเป็นประโยคที่สมบูรณ์ได้สอดคล้องกับภาพครบทั้ง 3 ข้อ	ตอบคำถามเป็นประโยคที่สมบูรณ์ได้สอดคล้องกับภาพ 2 ข้อ	ตอบคำถามได้สอดคล้องกับภาพ 1 ข้อ หรือตอบคำถามโดยต้องได้รับคำแนะนำ
	☐	☐	☐

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน
	การบอกเหตุผล		
	บอกเหตุและผล สอดคล้องกับภาพ สถานการณ์ได้ 2 ประโยคหรือมากกว่า ☐	บอกเหตุและผล สอดคล้องกับภาพ สถานการณ์ได้ 1 ประโยค ☐	บอกเหตุและผล สอดคล้องกับภาพโดย ต้องแนะนำ หรือบอก เหตุและผลไม่สอดคล้อง กับภาพ ☐

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

- 13 – 15 คะแนน หมายถึง มีทักษะการสื่อสารอยู่ในระดับมาก
9 – 12 คะแนน หมายถึง มีทักษะการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง
5 - 8 คะแนน หมายถึง มีทักษะการสื่อสารอยู่ในระดับพอใช้

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

3. กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เด็กแสดงออกทางอารมณ์ มีจินตนาการผ่านกิจกรรมที่ทำ กิจกรรมที่ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้โดยมีรูปแบบ ดังนี้

ก. ลักษณะกิจกรรม เป็นลักษณะกิจกรรมสร้างสรรค์ โดยมีลักษณะต่อไปนี้

- วาดภาพระบายสีเทียน สีไม้ สีน้ำ โดยครูสื่อสารกับผู้ปกครอง กำหนดหัวข้อหรือเรื่องราวให้เด็กทำผลงาน

- ฉีก ตัด ปะ กระดาษ หรือวัสดุอื่นๆ เช่น ใบไม้ ถูขนม เด็กๆ จะได้สังเกตความแตกต่างของวัสดุที่หลากหลาย ใช้วัสดุที่มีอยู่รอบตัวสร้างภาพเรื่องราว

- ประดิษฐ์ของเล่นจากวัสดุ ให้เด็กและผู้ปกครองร่วมกับประดิษฐ์สิ่งต่างๆ เรียนรู้ในเรื่องมิติสัมพันธ์ พัฒนาการคิดสร้างสรรค์ ปลุกฝังนิสัยความพอเพียง

เครื่องมือการประเมินพัฒนาการ เช่น แบบบันทึกคำพูดเด็ก แฟ้มสะสมงาน เน้นการกระตุ้นให้เด็กเล่าเรื่องราว สนทนาโต้ตอบจากงานศิลปะที่ตนเองทำ ผู้ปกครองเป็นผู้บันทึกคำพูดเด็ก และเก็บรวบรวมผลงานเด็กในแฟ้มสะสมงาน ซึ่งอาจเป็นผลงานที่เด็กชื่นชอบ หรือผลงานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในพัฒนาการของเด็ก

ข. วิธีดำเนินการ ให้ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยหลังจากจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ตามหน่วยการจัดประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบและได้สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง



2. ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการ โดยผู้ปกครองสังเกตการทำงานและผลงานของเด็กทั้งที่เป็น ภาพวาดหรือภาพถ่าย กระตุ้นให้เด็กเล่าเรื่องราว สนทนาโต้ตอบจากงานศิลปะที่ตนเองทำ

3. ในการบันทึกคำพูดเด็ก ถ้ามีข้อสังเกตเพิ่มเติมให้บันทึกไว้ตอนท้ายรายการ

ชื่อ-สกุลเด็ก..... อายุ..... ปี
.....เดือนวัน เดือน ปี ที่ประเมินพัฒนาการ.....

ภาพวาดหรือภาพถ่ายผลงานศิลปะของเด็ก

ผู้ปกครอง : ผลงานของหนูชื่ออะไรคะ

เด็ก :

ผู้ปกครอง : เล่าให้คุณแม่/คุณพ่อฟังหน่อย จากภาพ ใด ทำอะไรบ้าง (กระตุ้นด้วย

คำถามให้เด็กเล่า เรื่องจากผลงานที่ตนเองทำ)

ข้อสังเกตเพิ่มเติม

.....
.....
.....

4. กิจกรรมเล่นตามมุม เป็นกิจกรรมที่让孩子ได้เล่นอย่างอิสระ เล่นอย่างมีความหมาย ผ่านของเล่นต่างๆ กิจกรรมที่ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ โดยมีรูปแบบ ดังนี้

ก. ลักษณะกิจกรรม เป็นลักษณะกิจกรรมที่สร้างการเรียนรู้ โดยมีลักษณะต่อไปนี้

- เล่นของเล่นที่มีอยู่ที่บ้าน เช่น บล็อก ตัวต่อ หุ่นยนต์ การเล่นจะมีความหมายมากขึ้นเมื่อผู้ปกครองร่วมพูดคุย เข้าไปเล่นกับเด็กด้วย

- เล่นของเล่นธรรมชาติรอบตัว บริเวณบ้าน เด็กจะได้สังเกตผ่านการสำรวจ เช่น เล่นหมากเก็บ เล่นขายของ

- เล่นบทบาทสมมติ เช่น เล่นคุณครู นักเรียน เล่นขายของ เล่นตามอาชีพต่างๆ



เครื่องมือการประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึกพฤติกรรม แบบบันทึกคำพูดเด็ก

ข. วิธีดำเนินการ ให้ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยหลังจากจัดกิจกรรมเล่นตามมุม โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมเล่นตามมุมตามหน่วยการจัดประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบ และได้สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง
2. ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการ โดยผู้ปกครองสังเกตการเล่นของเด็กในแต่ละกิจกรรมที่เด็กเลือก และบันทึกพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต
3. ผู้ปกครองบันทึกข้อมูลที่เป็นการบรรยายพฤติกรรม การกระทำ คำพูดเด็ก โดยบันทึกพฤติกรรมที่ปรากฏ บันทึกความเป็นจริง ไม่ใส่ความคิดเห็นหรือการตัดสินส่วนตัวลงไป

บันทึกการสังเกต
ชื่อ-สกุลเด็ก.....อายุ.....ปี..... เดือน วัน เดือน ปี ที่ประเมินพัฒนาการ..... ชื่อกิจกรรมที่เด็กเล่น
พฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต

5. กิจกรรมเกมการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ฝึกการสังเกต การคิดแก้ปัญหา การคิด หาเหตุผล เกิดความคิดรวบยอด กิจกรรมที่ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ โดยมีรูปแบบ ดังนี้

ก. ลักษณะกิจกรรม เป็นลักษณะกิจกรรมที่สร้างการเรียนรู้ โดยมีลักษณะต่อไปนี้

- การจับคู่ เช่น จับคู่ภาพเหมือน จับคู่ภาพสัมพันธ์กัน จับคู่ภาพชิ้นส่วนที่หายไป
- การเรียงลำดับขนาดของสิ่งของ เช่น เล็กไปหาใหญ่ เตี้ยไปหาสูง เรียงลำดับจำนวนมากไปหาน้อย ผู้ปกครองสามารถหาสิ่งของใกล้ตัวมาเล่นกับเด็กได้

เครื่องมือการประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูปรีด แบบบันทึกพฤติกรรม ทั้งนี้การเลือกใช้เครื่องมือประเมินพัฒนาการควรสอดคล้องกับทักษะที่



เป็นจุดเน้นของเกมการศึกษาที่เล่น เช่น เกมการศึกษาที่ส่งเสริมทักษะด้านคณิตศาสตร์ ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านมิติสัมพันธ์ เป็นต้น

ข. วิธีดำเนินการ ให้ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยหลังจากจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมเกมการศึกษาตามหน่วยการจัดประสบการณ์ผ่านกิจกรรมที่ครูผู้สอนออกแบบ และได้สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง

2. ผู้ปกครองประเมินพัฒนาการ โดยผู้ปกครองสังเกตกระบวนการเล่นของเด็ก พฤติกรรมที่เด็กปฏิบัติได้หรือไม่ได้จากเกมประเภทต่างๆ เช่น เกมส่งเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เกมส่งเสริมทักษะทางภาษา เกมส่งเสริมทักษะมิติสัมพันธ์ และบันทึกพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต

3. ผู้ปกครองบันทึกข้อมูลในแบบตรวจสอบรายการ โดยทำเครื่องหมายที่กำหนดให้ตรงกับพฤติกรรมที่เด็กแสดงออก ดังนี้

เครื่องหมาย / หมายถึง แสดงพฤติกรรมได้ด้วยตนเองทุกครั้ง ทำกิจกรรมได้ทุกครั้ง

+ หมายถึง แสดงพฤติกรรม หรือทำกิจกรรมได้ เมื่อได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้ปกครอง

X หมายถึง ยังไม่แสดงพฤติกรรม หรือทำกิจกรรมไม่ได้

ชื่อ-สกุลเด็ก.....อายุ.....ปี.....เดือน
วัน เดือน ปี ที่ประเมินพัฒนาการ.....

รายชื่อ	ทักษะด้านคณิตศาสตร์			
	การจัดหมวดหมู่ จับคู่ภาพ สิ่งของที่ เหมือนกัน	การเรียงลำดับ เรียงลำดับสูงไปต่ำ สั้นไปยาว	รูปทรง บอกรูปทรง วงกลม สามเหลี่ยม สี่เหลี่ยม	การนับ นับตามลำดับ 1-10
1.....				
2.....				
3.....				
4.....				

บทสรุป

การประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงไม่เพียงแต่เป็นหน้าที่สำคัญของครูผู้สอนปฐมวัยเท่านั้น แต่ผู้ปกครองจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดให้กับ

เด็กปฐมวัยที่บ้าน ผู้เขียนได้เสนอกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรมพร้อมทั้งเครื่องมือการประเมินพัฒนาการตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับกิจกรรมนั้น ดังเช่น 1) กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมกลางแจ้ง เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการพัฒนาการด้านร่างกาย 2) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบรีค แบบบันทึกพฤติกรรม 3) กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบบันทึกคำพูดเด็ก แฟ้มสะสมงาน 4) กิจกรรมเล่นตามมุม เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึกพฤติกรรม แบบบันทึกคำพูดเด็ก 5) กิจกรรมเกมการศึกษา เครื่องมือประเมินพัฒนาการ เช่น แบบตรวจสอบรายการ เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบรีค แบบบันทึกพฤติกรรม ทั้งนี้ครูผู้สอนและผู้ปกครองจะต้องวางแผน ทำความเข้าใจในการจัดประสบการณ์ และการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยร่วมกัน เมื่อเด็กปฐมวัยต้องเรียนรู้ที่บ้าน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทิตนา แคมมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบง ต้นตึงวงศ์ และศศิลักษณ์ ขยันกิจ. (2561). *การประเมินอย่างใคร่ครวญต่อเด็กปฐมวัย : แนวคิดและการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ วณิชวัฒนารชัย. (2552). *การพัฒนาแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมสำหรับนักเรียนปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (มปป.). *การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- Decker, C.A. & Decker J.R. (1984). *Planning and administering early childhood programs*. (6 th ed.) New Jerrey; Prenice – Hall.
- Leeper, Sarah H.; others. (1971). *Good School for Young Children*. 5th ed. New York: Macmillan Publishing Company.
- McAfee, O., & Leong, D. (1994). *Assessing and directing young children's development and learning*. Boston: Allyn & Bacon.



การสร้างข้อสอบสังคมศึกษาเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ A Construction of Examination of Social studies to Evaluate Learning Achievement

¹ศศิธร ภู่วาว

Sasithorn Phoowow

²มาเรียม นิลพันธุ์

Maream Nillapun

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: sasithorn6733@gmail.com

Received December 1, 2021; **Revised** March 22, 2022; **Accepted:** March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการเขียนข้อสอบ ลักษณะของแบบทดสอบ ลักษณะผู้เขียนข้อสอบ ประเภทของแบบทดสอบ และขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ เพื่อสร้างข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นิยมใช้สำหรับครูสังคมศึกษา ครูสังคมศึกษาจึงควรเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้สังคมศึกษาให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ ทั้งนี้ยังจำเป็นต้องมีทักษะการสร้างข้อสอบสังคมศึกษา เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสังคมศึกษาด้วย จะเห็นได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้มีประโยชน์เป็นอันมากทั้งประโยชน์ต่อครู ประโยชน์ต่อนักเรียน ประโยชน์ต่อการแนะแนว ประโยชน์ต่อการบริหาร ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง และประโยชน์ต่อการวิจัย

คำสำคัญ : การสร้างข้อสอบสังคมศึกษา; ผลสัมฤทธิ์; การเรียนรู้

Abstract

This article was present the examination writing, the character of the test, authors examination character, a kind of the test and a construction of examination for evaluates to are learning achievement that likes to use for social studies teacher. Social studies teacher then should choose to use the way and a tool evaluate social studies learning are appropriate the purpose. In order that, still have to have building examination social studies skill for evaluate learning achievement for social studies

student. Thus, learning evaluation is valuable greatly the advantage for the teacher, a student, the guidance, the administration, a guardian and research.

Keywords: A Construction of Examination of Social studies; Achievement; Learning

บทนำ

การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นเครื่องวัดความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะของผู้เรียน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยให้ค่าตัวเลขหรือคะแนนความรู้ ทักษะหรือความสามารถ และเจตคติของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของรายวิชาต่างๆที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธิพิสัย (ความรู้) ที่นิยมใช้คือ ชุดของข้อสอบที่เรียกว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Learning Achievement Test) ดังนั้น ผู้ออกข้อสอบจึงจำเป็นต้องมีความรู้และทำความเข้าใจในเรื่องการสร้างข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อให้การเขียนข้อสอบในแต่ละข้อมีคุณภาพ ครูสังคมศึกษาใช้ข้อสอบประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง ประเมินผลจากความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆของผู้เรียนที่ใช้วิธีการและเกณฑ์ที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆของผู้เรียน ในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง

การเขียนข้อสอบมีหลักสำคัญที่ควรคำนึง ดังนี้ (ไพศาล หวังพานิช, 2526) ถามให้ครอบคลุม ถามเฉพาะสิ่งที่สำคัญ ถามให้ลึก ถามในสิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดี ถามให้จำเพาะเจาะจง ผลของการวัดจะถูกต้องเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแบบทดสอบ ดังต่อไปนี้ (พิชาติ แก้วพวง, 2557) ความตรงหรือความเที่ยงตรง ความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น ความเป็นปรนัย ค่าอำนาจจำแนก ค่าความยากง่าย ความยุติธรรม การถามลึก ความจำเพาะเจาะจง ความท้าทาย ประสิทธิภาพ การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ตามแนวอิงเกณฑ์และอิงกลุ่มมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น ออกแบบการสร้างแบบทดสอบโดยการสร้างตารางผังข้อสอบ ซึ่งการสร้างข้อสอบสังคมศึกษาควรสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัยของบลูม ผู้ออกข้อสอบลงมือเขียนข้อสอบตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในตาราง ผู้ออกข้อสอบต้องพิจารณาทบทวนตรวจทานข้อสอบอีกครั้งก่อนที่จะจัดพิมพ์ แล้วพิมพ์ข้อสอบทั้งหมดจัดทำเป็นแบบทดสอบฉบับทดลอง โดยนำแบบทดสอบไปทดลองสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มที่ต้องการสอนจริง แล้วนำผลการสอบมาวิเคราะห์และปรับปรุงข้อสอบให้มีคุณภาพ หากพบว่าข้อสอบข้อใดไม่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพไม่ดีอาจจะต้องตัดทิ้งหรือปรับปรุงแก้ไขข้อสอบให้มีคุณภาพดีขึ้น แล้วจึงจัดทำเป็นแบบทดสอบฉบับจริง ที่จะนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

บทความทางวิชาการเรื่องนี้ผู้เขียนขอเสนอเนื้อหาโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1 การเขียนข้อสอบ 2 ลักษณะของแบบทดสอบ 3 ลักษณะผู้เขียนข้อสอบ 4 ประเภทของแบบทดสอบ และ 5 ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ เพื่อสร้างข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นิยมใช้สำหรับครูสังคมศึกษา



แนวคิดเรื่องการสร้างข้อสอบ

1. การเขียนข้อสอบ การเขียนข้อสอบจะมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อวัดความรู้ความสามารถของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีหลักสำคัญที่ควรคำนึงดังนี้ (ไพศาล หวังพานิช, 2526)

1.1) ถามให้ครอบคลุม (comprehensive) คือ ถามได้ครบทุกเรื่องตามหลักสูตร ถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้หรือตามระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน และถามแต่ละเรื่องแต่ละเนื้อหาให้ได้สัดส่วนเหมาะสม นั่นคือ การเขียนข้อสอบต้องเขียนให้สอดคล้องกับตารางวิเคราะห์หลักสูตร หรือเขียนข้อสอบให้ตรงตามจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่ของแต่ละเนื้อหา

1.2) ถามเฉพาะสิ่งที่สำคัญ (significance) คือ ไม่ถามในสิ่งที่ไร้สาระ หรือเรื่องหมุ่หมิม ควรถามแต่ในเรื่องที่เป็นประโยชน์เป็นพื้นฐานสำคัญ ถามในสิ่งที่เป็นคุณค่าที่ผู้เรียนควรทราบ ถามในสิ่งที่ยืนยันความสามารถของผู้เรียนได้ และถามในสิ่งที่ถูกฝึกตามหลักวิชาที่เป็นสากล

1.3) ถามให้ลึก (searching) คือ ควรถามให้ผู้เรียนได้คิด เช่น ไม่ถามตามตำรา ไม่ถามตามที่ครูเคยสอน ควรถามให้ครบทุกระดับพฤติกรรม ตั้งแต่ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

1.4) ถามในสิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดี (exemplary) คือ การใช้คำถามในข้อสอบจะต้องเป็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้จากการทำข้อสอบด้วย

1.5) ถามให้จำเพาะเจาะจง (definite) คือ การใช้คำถามที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือหรือตีความหมายได้หลายทาง

2. ลักษณะของแบบทดสอบ ผลของการวัดจะถูกต้องเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแบบทดสอบ ซึ่งลักษณะของแบบทดสอบที่ดีควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (พิชาติ แก้วพวง, 2557)

1) ความตรงหรือความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง แบบทดสอบนั้นให้ผลการวัดได้ตรงคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ความตรงของแบบทดสอบนี้อาจพิจารณาได้หลายลักษณะดังนี้

1.1 ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หมายถึง คุณลักษณะของแบบทดสอบที่สามารถวัดเนื้อหาครบถ้วนครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และเป็นตัวแทนที่ดีของเนื้อหาที่ต้องการวัด ความตรงประเภทนี้มีความจำเป็นมากสำหรับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้กับตารางวิเคราะห์หลักสูตร

1.2 ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) หรือความตรงตามทฤษฎี หมายถึง คุณลักษณะของแบบทดสอบที่สามารถวัดได้ผลตรงหรือสอดคล้องกับทฤษฎีของสิ่งที่วัดครั้งนั้น

1.3 ความตรงตามพยากรณ์ (Predictive Validity) หมายถึง คุณลักษณะของแบบทดสอบที่สามารถทำนายความสามารถ หรือความสำเร็จในอนาคตได้ความตรงประเภทนี้จำเป็นมากสำหรับแบบทดสอบวัดความถนัด โดยให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบแล้วรอเวลาให้ผ่านไประยะหนึ่งต่อจากนั้นจึงหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการสอบตอนแรกกับผลสัมฤทธิ์ในระยะต่อมา

1.4 ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) หมายถึง คุณลักษณะของแบบทดสอบที่สามารถวัดความสามารถหรือคุณลักษณะต่างๆ ได้ตามสภาพที่แท้จริงของบุคคล เช่น ผู้ที่มี

ความสามารถในเรื่องนั้นสูงก็ต้องทำแบบทดสอบวิชานั้นได้คะแนนสูง เป็นต้น คุณลักษณะด้านความตรงของแบบทดสอบนี้มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลทำให้ค่าความตรงของแบบทดสอบต่ำ เช่น ปัจจัยที่เกิดจากตัวแบบทดสอบ การจัดการเรียน การสอน การดำเนินการสอบและการตรวจให้คะแนน ตัวผู้เข้าสอบเอง และปัจจัยเกิดจากลักษณะของกลุ่มผู้สอบที่แตกต่างกัน

2) ความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง คุณลักษณะของแบบทดสอบที่สามารถวัดแล้วได้ผลคงเดิม ไม่ว่าจะนำมาใช้วัดกี่ครั้งก็ตาม ตัวอย่างเช่น ผู้สอบคนหนึ่งสอบได้คะแนนสูงในการสอบครั้งแรก เมื่อให้สอบด้วยแบบทดสอบเดิมอีกครั้งควรได้คะแนนสูงด้วยการคำนวณหาค่าความเที่ยงมีหลายวิธีดังนี้

2.1 แบบสอบซ้ำ (Test Retest) โดยการนำแบบทดสอบฉบับหนึ่งไปสอบกับผู้เรียนกลุ่มเดิม 2 ครั้งระยะเวลาใกล้เคียงกันประมาณ 3-4 สัปดาห์แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบสองครั้งมาคำนวณค่าความสัมพันธ์ ถ้าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการสอบทั้ง 2 ครั้งสูง แสดงว่าแบบทดสอบฉบับนั้นมีค่า ความเที่ยงสูง การหาค่าความเที่ยงวิธีนี้ถ้าเว้นระยะห่างการสอบครั้งแรกกับครั้งที่สองน้อยเกินไป อาจได้ค่าความเที่ยงสูงกว่าความเป็นจริงเพราะผู้สอบอาจจำวิธีการตอบครั้งแรกได้

2.2 แบบแบ่งครึ่งแบบทดสอบ (Split-half) วิธีนี้จะนำผลที่ได้จากการทดสอบครั้งเดียวมาแบ่งเป็น 2 ชุด เช่น คะแนนของข้อคู่และข้อคี่แล้วนำคะแนนทั้งชุดมาหาค่าความสัมพันธ์ต่อจากนั้นจึงนำค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนข้อคู่และข้อคี่ไปขยายให้เป็นค่าความเที่ยงของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของสเปียร์แมน บราวน์ อีกครั้งหนึ่ง การคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยวิธีนี้มักจะได้ค่าความเที่ยงที่สูงกว่าวิธีอื่น

2.3 แบบคู่ขนาน (Parallel Form) วิธีนี้จะใช้แบบทดสอบ 2 ชุด ที่มีเนื้อหาและความยากง่ายพอใกล้เคียงกัน นำไปสอบกับผู้สอบกลุ่มเดียวกันแล้วนำผลการสอบจากแบบทดสอบทั้งสองชุดมาหาค่าความสัมพันธ์ วิธีนี้จะสร้างแบบทดสอบให้มีเนื้อหาและความยากง่ายพอๆ กันได้ยาก

2.4 แบบวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) วิธีนี้จะใช้ผลการสอบเพียงครั้งเดียว วิธีที่นิยมใช้กันมากก็คือ วิธีของคูเดอร์และริชาร์ดสัน และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ทั้งนี้สามารถคำนวณได้โดยง่ายจากโปรแกรมสำเร็จรูปที่นักการศึกษาหรือนักสถิติพัฒนาขึ้น คุณลักษณะด้าน ความเที่ยงของแบบทดสอบนี้จะมีปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบต่ำได้ เช่น จำนวนข้อสอบน้อย ข้อสอบในแบบทดสอบไม่ได้วัดคุณลักษณะเดียว หรือไม่มีความเป็นเอกพันธ์ ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ ข้อสอบที่ง่ายมากและยากมาก ข้อสอบที่มีความเป็นปรนัยต่ำ กลุ่มผู้สอบที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกันระดับความสามารถเฉลี่ยของกลุ่มผู้ตอบอยู่ในระดับสูงและต่ำกว่าปกติ และเวลาที่ใช้ในการทำแบบทดสอบมากเกินไป เป็นต้น

3) ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง คุณลักษณะของแบบทดสอบที่ผู้สอบอ่านแล้วสามารถเข้าใจได้ตรงกัน ให้คะแนนได้ตรงกัน และแปลความหมายของคะแนนได้ตรงกัน นั่นคือข้อคำถามของแบบทดสอบต้องชัดเจนไม่กำกวม มีวิธีการให้คะแนนที่เป็นระบบอย่างมีหลักเกณฑ์

4) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง คุณลักษณะของแบบทดสอบสามารถแสดงความแตกต่างของสิ่งที่ต้องการวัดได้ เช่น ผลการวัดสามารถแยกนักเรียนเก่งและนักเรียนอ่อนได้ถูกต้อง



5) ค่าความยากง่าย (Difficulty) หมายถึง คุณลักษณะของข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายเหมาะสมกับเนื้อหา นั่นคือ จะมีผู้เข้าสอบประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดตอบถูก

6) ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง แบบทดสอบนั้นต้องไม่ประกอบด้วยข้อสอบที่เปิดโอกาสให้ ผู้เข้าสอบคนใดคนหนึ่งได้ถูกต้อง และต้องไม่เปิดโอกาสให้ผู้สอบที่ไม่รู้จริงทำคะแนนได้มาก ดังนั้น แบบทดสอบที่มีความยุติธรรมจะต้องสร้างข้อสอบตามหลักการเขียนข้อสอบที่ดีและต้องครอบคลุมหลักสูตรทั้งหมด

7) การถามลึก (Searching) หมายถึง แบบทดสอบฉบับนั้นต้องประกอบด้วยข้อสอบที่ถามถึงพฤติกรรมความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ไม่ถามเฉพาะความรู้ความจำเพียงอย่างเดียว

8) ความจำเพาะเจาะจง (Definite) หมายถึง แบบทดสอบนั้นต้องประกอบด้วยข้อสอบที่มีคำถามเฉพาะเจาะจงและมีความหมายเดียว

9) ความท้าทาย (Challenge) และเป็นตัวอย่างที่ดี (Exemplary) หมายถึง แบบทดสอบประกอบด้วยข้อสอบที่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำข้อสอบและเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น เรียงข้อจากง่ายไปยาก หรือข้อสอบที่ถามแบบสถานการณ์ ถามเรื่องที่น่าสนใจ ถามเรื่องที่เป็นแบบอย่างในทางดี

10) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง แบบทดสอบนั้นนำไปใช้ได้ง่าย ไม่สิ้นเปลืองเวลา เงิน และแรงงานมาก รวมทั้งสามารถนำผลการสอบไปใช้ได้อย่างคุ้มค่า เช่น ถามได้ครอบคลุม ไม่ถามตามตำรา ถามในสิ่งที่สำคัญ การพิมพ์ต้องอ่านง่ายชัดเจน เวลาที่กำหนดให้ต้องเหมาะสม การดำเนินการสอบเป็นไปอย่างมีระเบียบ การตรวจเป็นปรนัย เป็นต้น

3. ลักษณะผู้เขียนข้อสอบ การเขียนข้อสอบให้มีคุณภาพดีนั้นผู้เขียนข้อสอบต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายของรายวิชาอย่างถูกต้องลึกซึ้ง จะได้ถามได้ตรงสาระสำคัญของรายวิชานั้นๆ

2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักการเขียนข้อสอบ รูปแบบของข้อสอบ และวิธีการสร้างข้อสอบ เพื่อจะได้เขียนข้อสอบให้มีคุณภาพดี ตรงตามเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด

3) มีความสามารถในการใช้ภาษา เพื่อจะได้เขียนข้อสอบแต่ละข้อให้มีความเป็นปรนัยชัดเจน อ่านก็เข้าใจได้ตรงกัน ไม่คลุมเครือ

4) รู้วิธีการถามในลักษณะแปลกใหม่ ในแง่มุมต่างๆ

5) มีทักษะในการวิจารณ์ข้อสอบ มีนิสัยฝึกเขียนข้อสอบบ่อยๆ จะทำให้เขียนข้อสอบได้ดี

4. ประเภทของแบบทดสอบ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) แบบทดสอบแบ่งได้หลายชนิดดังนี้ การจำแนกตามลักษณะทางจิตวิทยาที่ใช้วัดแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

4.1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) หรือในปัจจุบันเรียกแบบทดสอบวัดผล การเรียนรู้ เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความเข้าใจ (Knowledge : K) แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

ก. แบบทดสอบที่ครูสร้าง (Teacher-Made Test) เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือผลการเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาต่างๆ เป็นกรณีเฉพาะ

ข. แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized Test) เป็นแบบทดสอบที่หน่วยงาน สถาบันต่างๆ สร้างขึ้นมาโดยผ่านการวิเคราะห์ ทดลองใช้มาหลายครั้ง จนมีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความยากง่าย อำนาจจำแนก ความเป็นปรนัย และมีเกณฑ์ปกติไว้เปรียบเทียบ ซึ่งมีมาตรฐานในการสอบและการแปลผลคะแนนที่ได้

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่มี 3 รูปแบบคือ

(1) แบบทดสอบปากเปล่า (Oral Test) เป็นการทดสอบปากเปล่าเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ทำให้ได้คำตอบที่ละเอียดและสามารถโต้ตอบได้ แต่ต้องใช้เวลาอันจึงเหมาะใช้กับคนจำนวนน้อย

(2) แบบเขียนตอบ (Paper-Pencil Test) เป็นการทดสอบโดยการเขียนตอบซึ่งเหมาะกับคนจำนวนมาก แยกได้ 2 ลักษณะคือ

ก.แบบความเรียง (Essay Type) เป็นแบบทดสอบที่ให้เขียนเรียบเรียงคำตอบตามหัวข้อที่กำหนด ทำให้ผู้ตอบมีอิสระ แต่มีปัญหาในเรื่องของการให้คะแนนของผู้วิจัย คือ คะแนนที่ให้แก่จากความรู้สึกส่วนตัวของผู้ให้คะแนน

ข.แบบจำกัดคำตอบ (Fixed-Response Type) เป็นแบบทดสอบที่มีคำตอบถูกภายใต้เงื่อนไขกำหนดไว้ให้ ส่วนใหญ่ที่นิยมใช้มี 4 แบบคือ แบบถูกผิด (True-False) แบบเติมคำให้สมบูรณ์ (Completion) แบบจับคู่ (Matching) แบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

(3) แบบปฏิบัติ (Performance Test) เป็นแบบทดสอบโดยให้แสดงพฤติกรรมกาปฏิบัติออกมาแล้วให้คะแนน เช่น กีฬา ดนตรี วาดภาพ

4.2) แบบทดสอบวัดความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดสมรรถภาพทางสมองว่ามีความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) แบบทดสอบความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) ใช้วัดความสามารถทางวิชาการ เช่น แบบทดสอบความถนัดทางคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

(2) แบบทดสอบความถนัดพิเศษ (Specific Aptitude Test) ใช้วัดความสามารถพิเศษของบุคคล เช่น ความถนัดด้านดนตรี การแพทย์ กีฬา การใช้เหตุผล มิติสัมพันธ์ เป็นต้น

4.3) แบบทดสอบบุคคลสังคม (Personal Social Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดบุคลิกภาพและการปรับตัวเข้ากับสังคม

จำแนกตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ แบ่งได้ 2 ประเภทคือ

1) แบบทดสอบใช้ความเร็ว (Speed Test) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดเวลาให้ทำจำกัด ซึ่งมีข้อคำถามมากมายแต่มีเวลาให้น้อย เน้นวัดความแม่นยำถูกต้อง

2) แบบทดสอบใช้เวลามาก (Power Test) เป็นแบบทดสอบที่ให้เวลาทำข้อสอบนานอย่างเต็มที่และวัดความสามารถเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จำแนกตามเกณฑ์ที่ใช้วัด แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1) แบบทดสอบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced Test) เป็นแบบทดสอบที่วัดตามจุดประสงค์การเรียนรู้ตามเนื้อหา โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้



2) แบบทดสอบอิงกลุ่ม (Norm Referenced Test) เป็นแบบทดสอบที่วัดแล้วนำผลไปเทียบกับกลุ่มที่เข้าสอบด้วยกัน

5. ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ แบบทดสอบมีหลายลักษณะทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้แบ่ง เช่น การแบ่งตามสมรรถภาพที่จะวัดมี 3 ประเภท ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) แบบทดสอบวัดความถนัด (Aptitude Test) และแบบทดสอบบุคคลสังคม (Personal Social Test) แบ่งตามจุดมุ่งหมายในการสร้าง แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ แบบอัตนัยหรือแบบความเรียง (Subjective test or essay type) และแบบปรนัยหรือแบบให้ตอบสั้นๆ (Objective test or short answer) นำเสนอแบบทดสอบจำแนกตามวิธีหาคุณภาพเครื่องมือ มี 2 ประเภท ได้แก่

1. แบบทดสอบตามแนวอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced Test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามจุดประสงค์หรือผลการเรียนรู้ มีคะแนนจุดตัดหรือคะแนนเกณฑ์สำหรับใช้ตัดสินการวัดตรงตามจุดประสงค์เป็นหัวใจสำคัญของข้อสอบแบบนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการวัดผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหาที่เรียน หรืออาจกล่าวอีกนัยว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์สร้างตามกระบวนการของแบบทดสอบอิงเกณฑ์

2. แบบทดสอบตามแนวอิงกลุ่ม (Norm Referenced Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งหวังให้วัดครอบคลุมหลักสูตร หรือครอบคลุมตามนิยามของตัวแปรที่จะวัด ความสามารถในการจำแนกผู้สอบออกเป็นกลุ่มเก่งกลางอ่อนเป็นหัวใจสำคัญของข้อสอบประเภทนี้ หรือหลักสูตรที่เน้นศึกษาตัวแปรอื่นในด้านความรู้ความสามารถทางด้านสมองที่นอกเหนือจากการวัดผลสัมฤทธิ์ เช่น ความสามารถในการคิดแบบต่างๆ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จึงสร้างขึ้นตามกระบวนการของแบบทดสอบอิงกลุ่ม

5.1. ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ตามแนวอิงเกณฑ์

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา คู่มือการวัดและประเมินผล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาสาระสำคัญและจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ

2) ศึกษาวิธีสร้างข้อสอบจากหนังสือเทคนิคการสอนและรูปแบบการเขียนข้อสอบ สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ ควรออกข้อสอบไว้ให้มากกว่าที่จะใช้จริง ร้อยละ 50 ตัวอย่างเช่น ต้องการ 30 ข้อ ก็ออกไว้ 45 ข้อ การออกข้อสอบดังกล่าวควรแสดงให้เห็นสัดส่วนที่ออกไว้เกินในแต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้

3) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาว่าวัดได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้และครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ

4) นำผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC หรือการหาค่าเฉลี่ยนั่นเองแล้ว เลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ซึ่งเป็นข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้

5) นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ ซึ่งต้องไปทดลองใช้กับนักเรียนที่เรียนเนื้อหา นั้นๆมาแล้ว ซึ่งอาจได้แก่ นักเรียนในระดับที่สูงกว่า หรือถ้าในการวิจัยนั้นมีการทดลองใช้หลักสูตรด้วยก็สามารถนำข้อสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มดังกล่าวด้วย ยิ่งเหมาะสมมากขึ้น

6) นำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อ โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามวิธีของเบรนนัน (Brennan) หรือถ้ามีการทดสอบก่อนเรียนด้วยอาจใช้วิธีของ S-Index แล้วคัดข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20-1.00 เอาไว้ โดยมีจำนวนข้อครบตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ดังตัวอย่างนี้

ก. กรณีใช้วิธีของเบรนนัน เป็นวิธีหาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบมีการทดสอบครั้งเดียวกับผู้ผ่านเนื้อหาตามหลักสูตรนั้นมาแล้ว ค่าอำนาจจำแนกที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า ดัชนีบี (B-Index หรือ Brennan Index)

ข. กรณีสอบ 2 ครั้ง ก่อนสอนและหลังสอน โดยใช้สูตรของคริสปินและเฟลด์ฮูเซน เรียกค่าอำนาจจำแนกดังกล่าวว่า ดัชนีเอส (S-Index หรือ Sensitivity Index)

7) นำข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ในการหาค่าอำนาจจำแนก นิยมพิจารณาเฉพาะค่าอำนาจจำแนกเฉพาะตัวเลือกที่ถูก โดยมีเกณฑ์ตั้งแต่ 0.20-1.00 แต่ถ้าจะพิจารณาค่าคุณภาพของตัวลองด้วย เกณฑ์ที่ใช้คือ 0.05-1.00 จากนั้นจึงคัดเลือกข้อสอบตามจำนวนข้อที่กำหนดไว้ในตารางออกข้อสอบ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของโลเวท (Lovett) หรือสามารถใช้วิธีของคาร์เวอร์ (Carver) ในกรณีที่มี การทดสอบก่อนและหลังเรียน โดยแบบทดสอบที่มีคุณภาพต้องมีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70-1.00 (Gable, 1986: 147) ดังตัวอย่างนี้

ก. กรณีวัดครั้งเดียว การหาความเชื่อมั่นในกรณีวัดครั้งเดียวมีแนวคิดเพื่อตรวจหาความสอดคล้องของคะแนนแต่ละคนที่แปรปรวนไปจากคะแนนจุดตัด โดยใช้แบบวัด 1 ฉบับกับนักเรียนกลุ่มเดียว ซึ่งมีวิธีคำนวณที่นิยมคือวิธีของโลเวท (Lovett Method)

ข. กรณีวัด 2 ครั้ง ซึ่งอาจจะใช้แบบทดสอบเดียว 2 ครั้ง มีแนวคิดว่าแบบทดสอบมีความเชื่อมั่นต้องมีจำนวนคนสอบผ่านและไม่ผ่านคงที่

8) จัดพิมพ์แบบทดสอบที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้วเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทดลองจริงต่อไป

5.2 ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบตามแนวอิงกลุ่ม

ขั้นตอนในการสร้างแบบทดสอบตามแนวอิงกลุ่มที่ใช้ในงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร โดยส่วนใหญ่จะเป็นการมุ่งวัดตัวแปรที่นอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ไม่สามารถหาจุดตัดได้ว่าใครเป็นผู้รอบรู้หรือไม่รอบรู้ ดังนั้น ในกระบวนการสร้างแบบทดสอบดังกล่าวจึงสร้างและหาคุณภาพตามแนวอิงกลุ่ม รายละเอียดดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่จะวัด และสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การตั้งนิยาม ตัวอย่างเช่น หลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ผู้พัฒนาหลักสูตรต้องสร้างแบบทดสอบการคิดวิเคราะห์ เพื่อศึกษาผลของหลักสูตรดังกล่าว ต้องอาศัยการสรุปว่าคิดวิเคราะห์หมายถึงอะไร มีกี่ด้าน และแต่ละด้านแสดงออกในเชิงพฤติกรรมอย่างไร



2) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล วิธีการสร้างข้อสอบให้เป็นไปตามที่นิยาม และศึกษาตัวอย่างข้อสอบแบบต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3) สร้างข้อสอบ ในการสร้างข้อสอบมีหลักการเหมือนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ คือสร้างไว้มากกว่าที่จะใช้จริงร้อยละ 50 เพียงแต่ว่าการสร้างข้อสอบสร้างตามนิยามแต่ละด้านของตัวแปรนั้น ตัวอย่างเช่น ผู้วิจัยจะสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งได้ให้ความหมายว่าแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความสำคัญ ความสัมพันธ์ หลักการ ก็นำนิยามนี้มาสร้างข้อสอบ

4) นำแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อสอบวัดได้ตรงตามนิยามหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับนิยามหรือประเด็นนั้น ซึ่งในที่นี้หมายถึงดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งแบบฟอร์มในการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณามีลักษณะเช่นเดียวกับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แต่เปลี่ยนจากจุดประสงค์ การเรียนรู้ เป็นนิยามของตัวแปรนั้นๆ

5) นำแบบทดสอบไปทดสอบใช้ แล้วนำมาหาคุณภาพตามแนวอิงกลุ่ม ได้แก่ การหาคุณภาพรายข้อ โดยพิจารณาค่าความยาก (p) อำนาจจำแนก (r) รายละเอียดดังนี้

ก. ค่าความยาก (Difficulty) หมายถึง สัดส่วนที่ผู้ตอบคำถามได้ถูกต้อง หรืออาจกล่าวได้ว่า มีผู้ตอบถูกมากแสดงว่าข้อคำถามนั้นง่าย ส่วนคำถามใดที่มีผู้ตอบถูกน้อยแสดงว่าข้อคำถามนั้นยาก ค่าของ ความยากจึงมีค่าตั้งแต่ 0-1 ความยากที่เหมาะสมควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.80 การแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแบ่งโดยใช้ร้อยละ เช่น ทดลองใช้กับนักเรียน 100 คนแบ่งกลุ่มสูงและต่ำโดยใช้เทคนิค ร้อยละ 25 ก็จะได้คนกลุ่มสูงและต่ำอย่างละ 25 คน แต่ถ้าคนมีจำนวนน้อยก็อาจใช้ร้อยละที่มากขึ้น เช่น 50 คน ก็สามารถใช้เทคนิคร้อยละ 50 กล่าวคือ ได้กลุ่มละ 25 คน

ข. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง ความสามารถของข้อสอบในการแยกคนออกเป็น 2 กลุ่ม หรือหมายถึงสัดส่วนผลต่างระหว่างจำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มเก่งกับจำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มอ่อน คำถามข้อใดที่ผู้ตอบในกลุ่มเก่งตอบถูกหมดและกลุ่มอ่อนตอบไม่ถูกเลย คำถามข้อนั้นจะมีอำนาจจำแนกเป็น 1 (หรือจำแนกได้ 100%) ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ตอบในกลุ่มเก่งตอบผิดหมดและกลุ่มอ่อนตอบถูกหมด คำถามข้อนั้นจะมีอำนาจจำแนกเป็น -1 ข้อคำถามที่ดีควรมีอำนาจจำแนกไม่ต่ำกว่า 0.20 ข้อคำถามรายข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงมักจะมีค่าความยากเหมาะสม แต่ข้อคำถามรายข้อที่มีความยากเหมาะสม ไม่จำเป็นจะต้องมีอำนาจจำแนกสูงเสมอ

6) จากนั้นนำข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์และคัดเลือกไว้ตามจำนวนที่วางแผนในตารางการออกข้อสอบ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ ซึ่งแบบทดสอบที่ดีต้องมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70-1.00 และนิยมใช้สูตรของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน วิธีนี้มีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่าการหาความคงที่ภายใน ซึ่งดำเนินการสอบเพียงครั้งเดียว ด้วยแบบทดสอบ 1 ฉบับ และต้องเป็นประเภทตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน มีสูตรหาค่าความเชื่อมั่น 2 สูตร คือ KR-20 และ KR-21 ความแตกต่างระหว่าง KR-20 และ KR-21 คือสูตร KR-21 สมมติให้ข้อสอบทุกข้อมีระดับความยากเท่ากัน หรือค่า p คงที่ และมักจะให้ค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณโดยใช้สูตร KR-20 แต่อาจทำได้รวดเร็วกว่า โดยแทนค่าจำนวนข้อในแบบทดสอบ ค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวน ลงในสูตรก็สามารถคำนวณค่าความเที่ยงได้ จากเงื่อนไขดังกล่าว สูตร KR-20 จึงเป็นสูตรที่เหมาะสมกว่า

7) จัดพิมพ์แบบทดสอบที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้ว เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทดลองจริง

6. ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่นิยมใช้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อสอบแบบอัตนัย และข้อสอบแบบปรนัย ซึ่งข้อสอบแต่ละประเภทมีหลักการสร้างข้อสอบ รวมทั้งข้อดีและข้อจำกัดที่ครูสังคัมศึกษาควรเลือกใช้ให้เหมาะสม

6.1) ข้อสอบแบบอัตนัย หรือข้อสอบแบบความเรียงหรือข้อสอบแบบบรรยาย เป็นข้อสอบที่ใช้ถามพฤติกรรมผู้เรียนได้ตั้งแต่ระดับความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ได้เป็นอย่างดี

หลักการสร้างข้อสอบแบบอัตนัย มีดังนี้ (1) กำหนดให้ชัดเจนว่าต้องการวัดพฤติกรรมด้านใดของผู้เรียน (2) เขียนคำถามให้เข้าใจชัดเจน จำเพาะเจาะจงว่าต้องการให้ผู้ตอบทำอะไร เช่น อธิบาย วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็น เป็นต้น (3) เขียนคำถามวัดพฤติกรรมระดับสูงๆ ตั้งแต่ระดับความเข้าใจขึ้นไป (4) เขียนคำถามโดยประยุกต์ใช้สถานการณ์ใหม่ๆ ไม่ควรถามตามตำราหรือถามในสิ่งที่เรียนมาแล้วโดยตรง (5) ต้องถามเฉพาะสิ่งที่ประเด็นสำคัญของเรื่อง (6) กำหนดความซับซ้อนและความยากให้เหมาะสมกับวัยของผู้ตอบ (7) ควรเฉลยคำตอบไปพร้อมกับการเขียนข้อสอบ และ (8) ไม่ควรให้มีการเลือกตอบ

ข้อแนะนำในการตรวจให้คะแนนข้อสอบอัตนัย มีดังนี้ (1) พิจารณาคำตอบในแต่ละข้ออย่างคร่าวๆก่อน ยังไม่ต้องให้คะแนน แบ่งคุณภาพของการตอบของผู้ตอบออกเป็นกลุ่ม เช่น ดีมาก ดีปานกลาง ค่อนข้างดี ยังใช้ไม่ได้ (2) ตรวจละเอียดแต่ละข้อของแต่ละกลุ่มอีกครั้งแล้วให้คะแนน (3) ควรนำคะแนนตามข้อ 2 มาเรียงลำดับโดยวิธีการจัดอันดับคุณภาพ (4) ควรตรวจทีละข้อของทุกคนจนหมดก่อน แล้วจึงตรวจข้อต่อไป (5) ควรสุ่มกระดาษคำตอบมาตรวจโดยไม่ต้องดูชื่อผู้ตอบเพื่อไม่ให้เกิดอคติในการตรวจ (6) ถ้าเป็นไปได้ควรใช้ผู้ตรวจอย่างน้อย 2 คน เพื่อให้ผลการตรวจถูกต้องเชื่อถือได้มาก

ข้อดีของข้อสอบอัตนัย วัดพฤติกรรมด้านความคิดด้านสังเคราะห์และการประเมินค่าได้ดี วัดความคิดริเริ่มและความคิดเห็นได้ดี สร้างได้ง่าย รวดเร็ว ประหยัด เรายก ส่งเสริมพัฒนาทักษะการเขียนและนิสัย การเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดของข้อสอบอัตนัย วัดเนื้อหาได้ไม่ครอบคลุมเพราะข้อสอบถามได้น้อยข้อ ตรวจให้คะแนนยาก เสียเวลามาก คะแนนไม่แน่นอน มีความเที่ยงน้อย วินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียนไม่ได้ ทักษะด้านภาษามีอิทธิพลต่อการตรวจ

ลักษณะคำถามของข้อสอบอัตนัย สามารถเขียนคำถามได้ทุกระดับพฤติกรรมในการวิเคราะห์ดังนี้

ก. ถามให้วิเคราะห์ความสำคัญ เช่น อะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สภาพภูมิอากาศของประเทศไทยร้อนจัดในปีี้ เพราะเหตุใดเราจึงจำเป็นต้องเรียนวิชาหน้าที่พลเมือง

ข. ถามให้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ เช่น ประชาธิปไตยกับการเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างไร หากนักเรียนไม่ปฏิบัติตามหลักเบญจศีลจะส่งผลอย่างไร



ค. ถามให้วิเคราะห์หลักการ เช่น จงวิเคราะห์หลักการที่สามารถอธิบายเหตุการณ์ต่อไปนี้ จากกรณีตัวอย่างการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนหมู่บ้านน้ำเกียน จังหวัดน่าน สามารถสรุปหลักการ ได้อย่างไร

6.2 ข้อสอบแบบปรนัย เป็นข้อสอบที่มีคำถามจำเพาะเจาะจง ผู้ตรวจข้อสอบสามารถตรวจให้คะแนนตรงกัน มีคำสั่งวิธีการปฏิบัติ และวิธีการตรวจให้คะแนนชัดเจน ซึ่งข้อสอบแบบปรนัยที่นิยมใช้ในปัจจุบันมี 4 ประเภท ได้แก่ แบบถูกผิด (true-false) แบบเติมคำ (completion) แบบจับคู่ (matching) และแบบเลือกตอบ (multiple choices)

1) ข้อสอบแบบถูกผิด เป็นข้อคำถามที่กำหนดข้อความให้นักเรียนพิจารณาเลือกตอบสองทางเลือก เช่น ถูก-ผิด ใช่-ไม่ใช่ จริง-ไม่จริง เหมือนกัน-ต่างกัน ฯลฯ โดยใช้ความรู้ตามหลักวิชาเป็นเกณฑ์พิจารณา และหลักการสร้างข้อสอบแบบถูกผิด มีดังนี้

(1) ข้อความจะต้องมีความหมายชัดเจนไม่กำกวมและไม่ควรใช้คำที่แสดงคุณภาพ เช่น มาก น้อย บ่อยๆ บางครั้ง ส่วนมาก ส่วนน้อย ไม่ค่อยจะ เป็นต้น ควรเลือกคำที่แสดงปริมาณจะมีความหมายชัดเจนกว่า

(2) ข้อความที่กำหนดให้ต้องตัดสินได้ว่าถูกหรือผิดจริงและเป็นสากล

(3) แต่ละข้อคำถามควรถามจุดสำคัญเพียงเรื่องเดียว

(4) ไม่ควรสร้างข้อคำถามในเชิงปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อน เพราะจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจผิด

(5) ควรหลีกเลี่ยงการลอกข้อความจากหนังสือตำราเรียนโดยตรง เพราะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้แบบท่องจำ

(6) หลีกเลี่ยงการใช้คำที่เป็นเครื่องชี้แนะคำตอบหรือช่วยให้คำตอบถูกหรือผิดเด่นชัดขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเดาคำตอบได้ เช่น

ก. ข้อความที่กล่าวว่า เท่านั้น ทั้งสิ้น ทั้งหมด เสมอ ทุกๆอย่าง อย่างเดียว เป็นไปไม่ได้ ไม่มีเลย คำเหล่านี้มักแสดงว่าผิดมากกว่าถูก

ข. ข้อความที่มีคำว่า อาจจะ บางครั้ง บ่อยๆ โดยทั่วไป คำเหล่านี้มักเป็นคำที่แสดงว่าถูกมากกว่าผิด

(7) อย่าวางข้อถูกและข้อผิดเป็นระบบ เพราะจะทำให้ผู้เรียนเดาคำตอบได้

(8) ควรให้มีข้อถูกและข้อผิดจำนวนพอๆกัน คือ มีข้อความถูกประมาณร้อยละ 40-60 ของข้อสอบทั้งหมด

ข้อดีของข้อสอบแบบถูกผิด เหมาะกับการวัดพฤติกรรมความรู้-ความจำ สร้างง่าย ตรวจง่าย และมีความเป็นปรนัยในการตรวจสูง ใช้ทดสอบได้กับทุกวิชา ผู้ตอบใช้เวลาทำน้อย

ข้อจำกัดของข้อสอบแบบถูกผิด โอกาสที่เดาถูกมีมาก วัดพฤติกรรมระดับสูงไม่ได้ ไม่สามารถวินิจฉัยสภาพการเรียนรู้ได้ มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ

2) ข้อสอบแบบเติมคำ เป็นข้อสอบที่ต้องการให้ผู้สอบเติมคำหรือข้อความที่สำคัญในช่องว่างที่กำหนดให้

หลักการสร้างข้อสอบแบบเติมคำ มีดังนี้ 1) เขียนคำถามให้เฉพาะเจาะจง ให้มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว 2) เขียนคำถามให้ผู้ตอบตอบได้สั้นที่สุดเพื่อจะได้ไม่มีปัญหาในการให้คะแนน 3) ควรให้เติมส่วนที่เป็นสาระสำคัญ 4) ควรเว้นช่องว่างให้เติมท้ายประโยค หรือกลางประโยค กรณีที่เว้น

ช่องว่างให้หน้าประโยคอาจทำได้ ถ้าเป็นสาระสำคัญของประโยคและมีข้อมูลประกอบที่สามารถเติมคำตอบลงได้ 5) คำตอบที่เป็นตัวเลข ถ้ามีหน่วยควรระบุหน่วยที่ต้องการให้ตอบ 6) ไม่ควรลอกข้อความจากตำรา แล้วตัดข้อความบางตอนออก เพื่อให้ผู้ตอบเติมให้สมบูรณ์ เพราะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้แบบท่องจำและข้อความที่ลอกมาอาจไม่ชัดเจนในตัวเอง ทำให้ข้อสอบข้อนั้นมีความกำกวมได้ 7) ไม่ควรเว้นช่องว่างให้เติมหลายแห่งในแต่ละข้อ เพราะจะทำให้ผู้ตอบไม่ทราบว่ามีคำถามต้องการอะไร ควรมีข้อมูลในข้อสอบมากพอที่จะให้ผู้สอบหาคำตอบได้ 8) ไม่ควรให้มีคำหรือข้อความที่แนะนำคำตอบ 9) หลีกเลี่ยงการใช้คำที่จะให้คำตอบที่ไม่แน่นอน อาทิ ราว ประมาณ เช่น ได้แก่ เพราะผู้ตอบไม่สามารถตัดสินใจว่าจะตอบคำตอบใดจึงจะเป็นคำตอบที่ถูก แล้วจึงจะทำให้เกิดปัญหาในการตรวจให้คะแนนด้วย 10) เว้นที่สำหรับเติมให้เพียงพอ

ข้อดีของข้อสอบแบบเติมคำ เหมาะกับพฤติกรรมความรู้-ความจำ เหมาะกับวิชาคณิตศาสตร์ และวิชาทักษะการคำนวณ เดาคำตอบได้ยาก

ข้อจำกัดของข้อสอบแบบเติมคำ ไม่เหมาะกับการวัดพฤติกรรมระดับสูง ยากในการเขียนให้ได้คำตอบเดียว ถ้าใช้บ่อยๆ ผู้เรียนจะมุ่งแต่ท่องจำ

3) ข้อสอบแบบจับคู่ เป็นข้อสอบที่กำหนดข้อความที่มีความสัมพันธ์กันให้ 2 รายการ ซึ่งรายการทางด้านซ้ายเรียกว่า ตัวยืมหรือคำถาม ส่วนรายการด้านขวาเรียกว่า ตัวเลือกหรือคำตอบ ให้ผู้ตอบพิจารณาความสัมพันธ์ในรายการทั้งสองที่เกี่ยวข้องกัน รายการที่นำมาออกข้อสอบแบบจับคู่ได้แก่ ศัพท์กับความหมาย เหตุการณ์กับเวลา เวลา กับสถานที่ ชื่อบุคคลกับผลงาน ชื่อกระบวนการกับการผลิต กฎกับการใช้ เหตุกับผลเครื่องมือกับประโยชน์ใช้สอย เป็นต้น

หลักการสร้างข้อสอบแบบจับคู่ มีดังนี้ 1) เขียนคำชี้แจงให้ชัดเจน จะให้จับคู่ได้เพียงตัวเลือกเดียวหรืออาจจับคู่ได้หลายตัวเลือก 2) เนื้อหาวิชาที่จะนำมาออกข้อสอบแบบจับคู่ควรเป็นเอกพจน์ นั่นคือถามในเรื่องเดียวกัน 3) ควรให้คำตอบมีมากกว่าคำถาม ตัวอย่างเช่น ชั้น ป.1-ป.3 จำนวนตัวเลือกมากกว่าตัวคำถาม 2 ข้อ ชั้น ป.4-ป.6 จำนวนตัวเลือกมากกว่าตัวคำถาม 3 ข้อ ส่วนระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษาสูงกว่า จำนวนตัวเลือกควรมากกว่าตัวคำถาม 4 ข้อ 4) จำนวนข้อคำถามไม่ควรมากเกินไปสำหรับชั้นประถมศึกษาไม่ควรเกิน 5-6 ข้อ 5) ควรให้คำชี้แจง คำถามคำตอบ อยู่หน้าเดียวกัน และ 6) หลีกเลี่ยงคำถามที่แนะนำคำตอบ

ข้อดีของข้อสอบแบบจับคู่ เหมาะสำหรับความรู้-ความจำที่มีเนื้อหาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดพฤติกรรมระดับความเข้าใจและการนำไปใช้ได้ เช่น การอ่านสัญลักษณ์ การจับคู่ระหว่างกฎเกณฑ์กับปรากฏการณ์ ประหยัดเวลาในการอ่านข้อสอบทำให้สามารถออกข้อสอบได้หลายข้อ

ข้อจำกัดของข้อสอบแบบจับคู่ ใช้วัดพฤติกรรมระดับการสังเคราะห์การประเมินค่าไม่ได้ ยากที่จะหาเนื้อหาที่เป็นเรื่องเดียวกัน โอกาสการเดาจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

4) ข้อสอบแบบเลือกตอบ เป็นข้อสอบที่ประกอบด้วยข้อความที่เป็นข้อคำถามและมีคำตอบให้เลือกหลายๆ คำตอบ ข้อสอบประเภทนี้มี 2 ตอน ได้แก่ ตัวนำหรือตัวคำถาม ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นตัวเร้าให้ผู้ตอบคิด และตัวเลือกซึ่งเป็นคำตอบชนิดหลายๆ คำตอบเพื่อให้ผู้สอบเลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่ง มีทั้งตัวถูกและตัวหลง ข้อสอบแบบเลือกตอบเป็นข้อสอบที่ได้มีการพัฒนารูปแบบ และคำถามให้พลิกแพลงได้มากมายหลายแบบ ทำให้มีประสิทธิภาพการวัด และมีประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้สอบในการฝึกสมรรถภาพทางสมองให้คิดเป็น ข้อสอบแบบนี้มีหลายรูปแบบดังนี้



4.1) แบบคำถามโดด (Single question) ลักษณะของคำถามจะถามเรื่องเดียวโดยเฉพาะ ไม่เกี่ยวข้องกับข้ออื่นๆ เป็นคำถามที่เจาะจงชัดเจนสร้างง่ายมีความสมบูรณ์ในตัวเอง

(1) ชนิดให้หาคำตอบถูก

ก. คำตอบถูกต้องแน่นอน คือ เป็นเรื่องราวที่หลักวิชานั้นยอมรับว่ามีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอน อยู่เพียงประการเดียวเท่านั้น

ข. คำตอบที่ดีที่สุด คือ ให้ผู้เรียนหาคำตอบที่ดีที่สุด ถูกต้องที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดเพียง คำตอบเดียว จากบรรดาตัวเลือกที่กำหนดให้ ซึ่งคำถามนี้จะวัดพฤติกรรมได้สูงกว่าแบบคำตอบ แน่นนอน โดยสามารถวัดได้ถึงขั้นวิเคราะห์

(2) ชนิดให้เรียงลำดับ การเรียงลำดับในที่นี้อาจให้เรียงลำดับเรื่องราว เวลา คุณลักษณะและ เหตุผล

(3) ชนิดคำตอบรวม ข้อสอบชนิดคำตอบรวมดัดแปลงมาจากคำถามแบบไม่จำกัดคำตอบ ซึ่งเป็นปัญหาในการตรวจและประสิทธิภาพในการวัดอยู่มาก ทำให้กลายมาเป็นรูปแบบคำถามอีกแบบ หนึ่งซึ่งวัดได้ตรงตามความมุ่งหมายของแบบทดสอบ

4.2) แบบตัวเลือกคงที่ (Constant Choice) คือ แทนที่จะถามเป็นรายชื่อในเรื่องใดเรื่อง หนึ่ง ก็รวมเนื้อหาของบางเรื่อง บทตอนที่เบ็นพวกเดียวกัน สกฤเดียวกันเข้าด้วยกันแล้วตั้งคำถามเป็น ชุด ลักษณะคำถามของข้อสอบปรนัย จำแนกตามระดับความมุ่งหมายทางด้านพุทธิพิสัยของบลูม

บทสรุป

การสร้างข้อสอบสังคมศึกษาเริ่มจากครูจะต้องวิเคราะห์หลักสูตรและสร้างตารางวิเคราะห์ หลักสูตร เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาสาระและพฤติกรรมที่ต้องการจะวัด ครูต้องพิจารณาและตัดสินใจ เลือกใช้ชนิดของข้อสอบ โดยเลือกที่จะใช้แบบใดซึ่งต้องเลือกให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ เรียนรู้และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน หลังจากนั้นสร้างผังข้อสอบ เขียนข้อสอบตามผังข้อสอบ ทบทวนตรวจทานข้อสอบ จัดทำเป็นแบบทดสอบเพื่อไปใช้วัดผลกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายต่อไป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อครู ช่วยให้ครูสามารถรายงานผลการเรียนให้นักเรียน ผู้ปกครอง ทำให้ครูใช้เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูได้ ตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบ ครูนำผลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการสอนหรือวิธีสอน ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้นทั้ง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้ปกครอง ช่วยทำให้ผู้ปกครองรู้จักและเข้าใจบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น เป็นข้อมูลในการตัดสินใจใน การศึกษาต่อของบุตรหลาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ช่วยในการวาง แผนการเรียนการสอน การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทำให้ทราบมาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียนในด้านต่างๆ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ข้อมูลจาก การวัดและประเมินผลสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.



- พิชาติ แก้วพวง. (2563). *ศาสตร์การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 9. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Gable, Robert K. (1986). *Instrument Development in the Affective Domain*. Boston: Kluwer-Nijhoff.



สุนทรียะในลวดลายผ้าซิ่นนางหาญของไทดำในเขตบ้านนาป่าหนาด ตำบล
เขาแก้ว อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย

An Aesthetic “Nang-han Textile Wale” of Tai Dam Villagers at
Banna Panad in Khakeao Subdistrict, Chiang Khan District, Loei
Province

กานต์ณรัน สีมหากสุก

Kantnarun Simaksuk

อาจารย์ สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Lecture, General Education, UdonThaniRajabhat University

Corresponding Author, Email: kantnarun@udru.ac.th

Received October 26, 2021; Revised March 13, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและลวดลายผ้าซิ่นนางหาญของไทดำในเขตบ้านนาป่าหนาดศึกษากรรมวิธีการทอผ้าซิ่นนางหาญ วิเคราะห์สุนทรียะในลวดลายผ้าซิ่นนางหาญและเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์สืบสานการทอผ้าซิ่นนางหาญของไทดำบ้านนาป่าหนาด โดยพบว่า สุนทรียะในลวดลายผ้าซิ่นนางหาญ มี 2 ด้าน ได้แก่ สุนทรียะภายใน เป็นเรื่องคุณค่าทางด้านเรื่องเล่า และสุนทรียะภายนอก เป็นเรื่องคุณค่าด้านรูปแบบ สามารถรับรู้ความรู้สึกได้จากประสาทสัมผัสภายนอกทั้ง 5 ของมนุษย์ให้สื่อส่งไปถึงใจ ผลงานผ้าซิ่นนางหาญจึงเป็นงานศิลปะกลุ่มทัศนศิลป์ประเภทหัตถศิลป์ คือการใช้มือสร้างสรรค์ผลงานศิลปะให้มีความวิจิตรงดงาม

คำสำคัญ: สุนทรียะ, ลายผ้าซิ่น, ไทดำ

Abstract

The purposes were to study the history and Motif of Tai Dam in Banna Panad District, to study how to weave Nang Han Sarong, analyze aesthetics in Nang Han Sarong patterns, and to promote the conservation of the weaving of Nang Han Sarong of Tai Dam Villagers at Banna Panad. It was found that the aesthetics in the Nang Han Sarong pattern have two aspects: the inner aesthetic is story value, and

the external aesthetic is of pattern value. It can be felt by the five external senses of humans to convey to the heart. Nang Han Sarong is therefore a handicraft visual arts work, which is to use your hands to create beautiful artworks.

Keywords: Aesthetic, Textile Wale, Tai Dam

บทนำ

เครื่องนุ่งห่มเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของวิถีชีวิตมนุษย์กลุ่มที่มีวัฒนธรรมดั้งเดิมเป็นของตนเองรู้จักการทอผ้าและผลิตเป็นเครื่องนุ่งห่มใช้เป็นอาภรณ์ประดับกาย ในช่วงแรกสวมใส่เพื่อความอบอุ่นของร่างกาย ต่อมาจึงมีการสร้างสรรค์ผ้าทอให้มีความงดงามมากยิ่งขึ้นเพื่อสนองต่อจิตใจเป็น การแสดงออกทางความคิดและความเชื่อที่มีสาระดีงามแฝงอยู่ในงานศิลปะนั้น ผ้าทอที่ใช้ในวิถีชีวิต จึงเป็นงานศิลปะของกลุ่มที่สืบทอดต่อกันมา ผ้าทอจึงสื่อแสดงถึงเรื่องราวทางประวัติศาสตร์และ ความเชื่อบางประการไว้ด้วย ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปะภายในรูปทรงเป็นวัตถุสุนทรีย์อย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับมนุษย์ในแง่ของการรับรู้ เพื่อส่งผลให้เกิดความรู้สึกชื่นชมในคุณค่ารูปทรงนั้น (อารี สุทธิพันธ์, 2533)

ผืนผ้าและลวดลายบนผืนผ้าทอขึ้นอย่างวิจิตร จึงเป็นการแสดงออกทางศิลปะชั้นสูงอย่าง สร้างสรรค์ ความงามแห่งสุนทรีย์ทางศิลปะที่มนุษย์สามารถเสพซึ่งได้ ช่วยให้ผู้ที่ได้ชื่นชมมีจิตใจที่ ละเอียดอ่อนขึ้น ลวดลายของผืนผ้าทอจึงเป็นมากกว่าสิ่งที่มองเห็นและจับต้องได้ธรรมดา และผ้ายังเป็น อาภรณ์ที่บ่งบอกสถานภาพและสถานะทางสังคมได้ ผ้าบางผืนแม้จะทอขึ้นมานานจนมีอายุเก่าแก่ มากแต่มีคุณค่ากลายเป็นของสะสมหายาก โดยเฉพาะความงดงามของผ้าชิ้นงานหายาก ที่มีเรื่องราว ของประวัติความเป็นมา ความเชื่อและสาระดีงามอันน่าสนใจยิ่งของกลุ่มชาติพันธุ์ไทดำ หรือ ลาวโซ่ง ลาวทรงดำ และไทยทรงดำ เป็นกลุ่มชนที่มีถิ่นฐานเดิมอยู่ในแคว้นที่เรียกว่า สิบสองจุไทต่อมาชนไท ดำบางส่วนถูกกวาดต้อนเข้ามาในประเทศไทยด้วยเหตุผลทางการเมือง ตั้งแต่สมัยธนบุรี ประมาณปี พุทธศักราช 2322 (พระราชพงศาวดารกรุงธนบุรี, 2551) จากนั้นได้มีการกวาดต้อนเข้ามาในประเทศไทยอีกทั้งหมด 8 ครั้ง ซึ่งครั้งสุดท้ายของการกวาดต้อนชาวไทดำจากสิบสองจุไทอยู่ในช่วงสมัยรัชกาล ที่ 5 เมื่อปราบจีนฮ่อเสร็จสิ้นแล้วยกกองทัพกลับกรุงเทพฯ พร้อมกับกวาดต้อนชาวไทดำส่วนหนึ่งเข้า มาสยาม โดยส่งไปอยู่ที่เมืองเพชรบุรี (เรณู เหมือนจันทร์เชย, 2542) ในราว พ.ศ. 2430 ก่อนที่สยาม จะเสียดินแดนฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงให้กับฝรั่งเศส (จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี, 2504)

ไทดำในประเทศไทยรุ่นต่อมาได้สืบทอดความเป็นประชาชนชาวไทย ซึ่งยังคงดำรงความเป็น ตัวตนในฐานะราษฎรไทย ตั้งถิ่นฐานเป็นหมู่บ้านอยู่ในหลายจังหวัดของประเทศไทย เช่น ไทดำในเขต จังหวัดเลยไทดำในเขตจังหวัดเพชรบุรี ไทดำในเขตจังหวัดพิจิตร ไทดำในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้วย การรวมตัวกันทางสายใยของเชื้อชาติ วัฒนธรรมและความเชื่อดั้งเดิมที่ยึดถือสืบทอดผ่านพิธีกรรม ตามขนบธรรมเนียมประเพณี ที่ยังคงปฏิบัติอยู่ ดังพบได้จากภาษาพูด ภาษาเขียน การประกอบ



พิธีกรรมเกี่ยวกับชีวิตและการแต่งกายตามความเชื่อดั้งเดิม โดยเฉพาะรูปแบบการแต่งกายด้วยผ้าทอไทดำตามความเชื่อดั้งเดิมที่ในการปฏิบัติพิธีกรรม

ผ้าทอไทดำที่นำมาใช้ในการแต่งกายเป็นผลงานศิลปะที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เป็นอาภรณ์ประดับกายที่มีรูปแบบแบ่งแยกชายหญิงชัดเจน ผู้ชายนุ่งส่ว (กางเกง) สตรีนุ่งซิ่น ผ้าซิ่นไทดำจึงมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตที่มีอยู่ในรอบวัฏจักรตามวิถีชีวิตของไทดำตั้งแต่เกิดและเติบโตเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จนกระทั่งสิ้นชีวิตลงเป็นสิ่งที่แสดงทางสัญลักษณ์อย่างหนึ่งถึงความเป็นสตรีไทดำโดยการแต่งงานของไทดำในอดีต ฝ่ายหญิงต้องแสดงความเคารพและฝากเนื้อฝากตัว ด้วยการมอบผ้าทอสำหรับเป็นของกำนัลกับแม่และญาติของสามี ทั้งเป็นการแสดงคุณค่าที่มีอยู่ในตัวของสตรี ผ่านฝีมือการทอผ้าที่มีชั้นเชิงในการสร้างสรรค์ให้เป็นที่ประจักษ์ เป็นงานศิลปะที่ใกล้ชิดกับมนุษย์ สะท้อนความเชื่อและสายสัมพันธ์แห่งความเอื้ออาทรของคนครอบครัว เป็นสายใยผูกพันวิถีชีวิตของผู้คนเข้าไว้ด้วยกันซึ่งผ้าผืนหนึ่งต้องใช้เวลาในการทอหลายเดือน เพื่อให้ผ้ามีลวดลายที่ละเอียดงดงามสมดังความตั้งใจ เมื่อมีคนเสียชีวิตลงการจัดงานศพของไทดำก็มีความเชื่อหลังความตายว่า ต้องอาบน้ำและแต่งตัวให้ผู้ตายด้วยเสื้อผ้าชุดใหม่ทั้งชุด สำหรับให้ผู้ตายได้เดินทางขึ้นไปเมืองฟ้าเพื่อคารวะและบอกกล่าวต่อผีแถน (อภิวัฒน์ โพธิ์สาน, 2552) จึงมีการใส่ผ้าซิ่นทั้งชุดงามให้กับผู้ตายที่อยู่ในสายตระกูลผู้ท้าวไว้ให้ไปแสดงความเคารพแถนในเมืองฟ้า

ผ้าซิ่นของสตรีไทดำในประเทศไทยยังคงปรากฏให้เห็น มี 3 ชนิด ได้แก่ 1) ผ้าซิ่นลายแดงโม ทำมาจากผ้าฝ้ายย้อมคราม ทอสลัสีขาวหรือสีฟ้าอ่อนเป็นลายทางยาวลงมา มองคล้ายกับลายของเปลือกแดงโม เป็นผ้าซิ่นที่สตรีไทดำนำมาใช้สวมใส่ในทุกโอกาส (สมทรง บุรุษพัฒน์, 2540) 2) ผ้าซิ่นตาหมี เป็นผ้าซิ่นที่ทอมาจากฝ้ายหรือไหมที่ย้อมให้มียีสีน้ำตาลสดดูตา มีลวดลายที่พบได้แก่ ลายหอแก้ว ใช้ใส่ในโอกาสพิเศษเฉพาะสตรีไทดำกลุ่มสายตระกูลผู้ท้าว และ 3) ผ้าซิ่นนางหาญ เป็นผ้าซิ่นที่มีความพิเศษในเรื่องของลวดลายและการทอที่ใช้ความประณีต เนื่องจากมี 5 ลวดลาย และใช้ 2 เทคนิคการทอในผ้าผืนเดียว มีการทอและใช้ในกลุ่มไทดำสายตระกูลผู้ท้าว เขตบ้านป่าหนาดตำบลเขาแก้ว อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย แห่งเดียวในประเทศไทยเท่านั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจมากที่ผ้าซิ่นนางหาญเป็นผ้าทอมือที่บรรพบุรุษไทดำได้ประดิษฐ์และมีไทดำบางส่วนนำติดตัวมาจากเมืองแถน แต่มีการทอผ้าชนิดนี้อยู่เฉพาะในกลุ่มไทดำบ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลยแต่เพียงแห่งเดียวในประเทศไทย

ความงดงามของผ้าซิ่นนางหาญบ่งบอกได้ว่า ไม่ใช่การทอขึ้นมาเพียงเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพเท่านั้น หากแต่มีขั้นตอนมากมายในการทอลวดลายให้ออกมางดงาม ต้องใช้ความอดทนและใจจะสร้างสรรค์ผลงานให้มีความงามแห่งสุนทรียะควบคู่ไปกับภูมิปัญญาดั้งเดิมที่แฝงไปด้วยคุณค่าแห่งองค์ความรู้ที่บรรพบุรุษอยู่ในสภาวะที่ปรากฏเป็นลวดลายบนผืนผ้า ซึ่งมีทั้งเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ และความเชื่อ และสารัตถะที่มีอยู่ในผ้าซิ่นนางหาญ รวมทั้งยังบ่งบอกสถานภาพ

ของผู้ใช้ แต่องค์ความรู้ที่บรรจุอยู่ในผ้าชิ้นนางหาญ มีจุดเด่นสำคัญในทุกขั้นตอน การถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับผ้าชิ้นนางหาญมาสู่คนในรุ่นใหม่นั้น จึงมีความงามอันเป็นสุนทรียะอย่างสมบูรณ์

ผ้าทอยังเป็นสิ่งแสดงถึงสายใยเกี่ยวพันกับคนในครอบครัวมาตั้งแต่อดีตด้วย เริ่มตั้งแต่การปลูกผ้าหรือปลูกหม่อน เลี้ยงไหม ไปจนถึงการปั่นฝ้ายให้เป็นเส้นด้าย เพื่อผลิตเป็นเส้นใย เป็นหน้าที่ของคนทั้งครอบครัวช่วยกันดูแลรดน้ำ การทำก็ทอผ้าและทำฟืนก่อไฟ เป็นหน้าที่ของฝ่ายชายที่จะต้องต่อไม้และแกะสลักเป็นรูปดอกไม้ลงบนกึ่งและพิมพ์ให้หญิงสาว เพื่อที่หญิงสาวจะได้ทำการทอและขึ้นลายผ้าชิ้นนางหาญต่อไป โดยใช้เทคนิคการทอที่มีทั้งการมัดหมี่และการจก ลวดลายที่ปรากฏอยู่ในผ้าชิ้นนางหาญอยู่ในรูปของสัญลักษณ์ที่ผู้คนในกลุ่มอื่นอาจไม่เข้าใจความหมายที่แฝงอยู่ในลวดลายผ้า หรือแม้กระทั่งไทดำรุ่นใหม่บางท่านยังมีความเข้าใจไม่มากในสารัตถะและความงามอันเป็นสุนทรียะที่สะท้อนถึงความเชื่อ ค่านิยม คุณค่าทางประวัติศาสตร์ คุณค่าทางด้านความงาม และคุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ แต่จะหาผู้ที่ทอผ้าชิ้นนางหาญได้ในขณะนี้ยากนัก ปัจจุบันมีนางสาลาญ กรมทอง ผู้เดียวที่ทอผ้าชิ้นนางหาญ และมีผู้รับการถ่ายทอดความรู้ 5 ท่านด้วยกัน

ลวดลายที่มีการทออยู่ในขณะนี้ มีทั้งหมด 5 ลาย แบ่งเป็นลายหมี่หรือลายที่ใช้เทคนิคการมัดหมี่ 3 ลาย ได้แก่ หมี่ลายนาคเกี้ยวกัน หมี่ลายนาคเกาะกัน และหมี่ลายรุ่ง เป็นเทคนิคลายขิต มี 2 ลาย ได้แก่ ขิตลายตุ้มและขิตลายผีเสื้อ

ลวดลายทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กับความหมายในเชิงสัญลักษณ์ อันเป็นลักษณะของความเป็นอุดมคติ โดยใช้หลักการขององค์ประกอบทางทัศนศิลป์เข้ามาวิเคราะห์คุณค่าอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ผู้ที่เข้าใจสารัตถะและสุนทรียะที่มีอยู่ภายในลวดลายอย่างลึกซึ้งมีน้อยลงทุกวัน การทอผ้าชิ้นนางหาญจึงมิใช่เพียงการทอขึ้นลายแล้วจบ หากว่าสุนทรียะทางการทอผ้าและคุณค่าของการทอผ้าจะเป็นเพียงการกระทำที่คนรุ่นใหม่เพียงรู้จักชื่อ แต่ไม่เข้าใจในแก่นแท้ในเรื่องของคุณค่าที่มีอยู่ในผ้าชิ้นนางหาญ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องส่งเสริมทำให้ผ้าชิ้นนางหาญได้แสดงคุณค่าเป็นที่ประจักษ์แก่สังคม

ถึงแม้ว่าในขณะนี้ได้มีหน่วยงานให้ความสนใจและส่งเสริมการทอผ้าขึ้นไทดำ เช่นกลุ่มสตรีทอผ้าพื้นเมืองบ้านไทดำ (พื้นฟู) บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย เป็นการรวมกลุ่มกันของไทดำบางส่วนในพื้นที่ แต่เป็นการรวมกลุ่มที่มีความสำคัญในการผลิตงานศิลปะผ้าทอของตำบล โดยเฉพาะผ้าชิ้นนางหาญของสตรีไทดำให้เป็นผลิตภัณฑ์ทางภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในการสร้างสรรค์นั้น สิ่งที่บ้านทอนกำลังใจอย่างมากต่อผู้สร้างสรรค์ผลงานศิลปะ คือคำถามที่ขาดความเข้าใจจากผู้ที่มาชมผลงาน เช่น ทำไมสินค้ามีราคาสูง นั้นเป็นเพราะขาดการนำเสนอองค์ความรู้ในเรื่องแก่นสาระสำคัญซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางสุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นที่น่าเสียดายยิ่งนัก หากคุณค่าขององค์ความรู้ที่เป็นความภาคภูมิใจของกลุ่มไทดำในเรื่องนี้จะสูญหายไป และด้วยภายใต้เงื่อนไขและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไป ชนบทก้าวสู่ความทันสมัย แต่คนในพื้นที่ยังคงให้ความสำคัญกับเทคนิคการทอผ้าชิ้นนางหาญด้วยภูมิปัญญาแบบดั้งเดิม



ที่ไม่ใช่เครื่องทอผ้าที่เป็นระบบสั่งการด้วยคอมพิวเตอร์จึงทำให้ผ้าทอนางหาญมีคุณค่าในเชิงหัตถศิลป์ ที่มีเรื่องราวของลวดลายเชิงสัญลักษณ์ที่มีความหมายอยู่ในลวดลายของผ้าชิ้นนางหาญ โดยปฏิบัติสืบทอดกันต่อมาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเรื่องสุนทรียะในลวดลายผ้า

สุนทรียะ หมายถึง ความงาม ที่มาจากการใช้เหตุผลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการหาความรู้ ซึ่งเป็นหลักในการแสวงหาความจริงในทางปรัชญา โดยในการหาความรู้ทางศิลปะและความงามนั้นนักปรัชญาได้นำวิธีการตัดสินเชิงสุนทรียภาพ (aesthetic judgment) ได้แก่การคิดหรือชี้ให้เห็นว่าวัตถุใดวัตถุหนึ่งมีลักษณะ ทั้ง 3 อย่างคือ คือ สวย (beautiful) ดิตตาตติใจ (picturesque) และเลอเลิศ (sublime) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2543) โดยจะพบลักษณะสุนทรียะในงานศิลปะ เพราะศิลปะมีจินตนาการเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ ศิลปะ ซึ่งหมายถึงสภาวะที่ห้วงลึกของจิตใจสำแดงออกมาให้ปรากฏอยู่ในตัววัตถุ จินตนาการทางศิลปะนั้นแหละเป็นแรงผลักดันทำให้วัตถุธรรมดาเป็นศิลปะวัตถุขึ้นอย่างใดก็ตาม เฮเกล (Hegel 1770-1813) เองถือว่า “ปรัชญานี้มีฐานะเหนือกว่าศิลปะเท่านี้ เนื่องจากว่าดวงปัญญานั้นเป็นพื้นฐานทางปรัชญา แต่จินตนาการเป็นพื้นฐานทางศิลปะ” (บุญนิลเกษ, 2525) เฮเกลยังได้สรุปไว้ว่า “จากจุดนี้ทำให้เห็นหลักการของปรัชญาเป็นความรู้ที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นเหตุเป็นผล ส่วนศิลปะนั้นมันจะเกิดจากประสบการณ์ของมนุษย์ แต่การแสดงออกซึ่งแนวคิดยังไม่สมบูรณ์เท่ากับศาสนาและปรัชญา แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าศิลปะจะหมดความสำคัญ ศิลปะยังคงมีบทบาทมากในการที่จะกระตุ้นความคิดของมนุษย์ และทำให้มนุษย์เห็นจุดหมายสุดท้ายของสรรพสิ่งและสรรพชีวิต”(วนิดา ขำเขียว, 2543) ซึ่งในการศึกษาสุนทรียะในงานศิลปะจึงปรากฏเป็นแนวคิดดังนี้

1. **แนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยาศิลปะและสุนทรียะ** จิตวิทยาศิลปะ (Psychology of Arts) ใช้ตัวผลงานเป็นวัตถุในการศึกษา หรือ “วัตถุศิลป์” ทำให้ผู้ชมมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปหลังจากชมงานศิลปะ ศิลปินมีรากเหง้าทางจิตใจที่เป็นแรงผลักดันในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ แม้ว่าศิลปินและผู้ชมมีความแตกต่างกันในทุกด้านก็ตาม บุคคลทั้งสองกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันในแง่ของผู้สร้างสรรค์ที่ต้องการถ่ายทอดอารมณ์ผ่านงานศิลปะกับผู้ชมที่เป็นผู้รับประสบการณ์ศิลปะ (บุญรัตน์ พิษณุไพบูลย์, 2561) สุนทรียะในมุมมองทางความงามมีอยู่อย่างอิสระที่แสดงออกมาในผลงาน เป้าหมายสำคัญของการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะไม่ใช่คิดสร้างผลงานให้ออกมาสวยหรืออยากจะทำขึ้นมาเท่านั้น แต่อยู่ที่การสร้างสรรคผลงานศิลปะให้ตัวที่สุด เป็นสิ่งสำคัญอันเป็นหัวใจของงานศิลปะที่มีคุณค่าและศิลปินจำเป็นต้องรับผิดชอบสังคมด้วยการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ ไม่ชี้นำสังคมลงไปในทางที่เสื่อมหรือก่อให้เกิดความเสียหายกับบุคคลหรือสังคม สำหรับสุนทรียศาสตร์มีวิธีการและมุมมองในการหาคำตอบของปัญหาแตกต่างกันโดยมีข้อพิจารณา 2 ประการ ได้แก่ จิตวิสัย หรืออัตวิสัย (Subjectivism) และวัตถุนิยมหรือปรัวิสัย (Objectivism) ซึ่งได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์

เรื่องสุนทรียะ ซึ่งสรรพสิ่งที่มนุษย์รับรู้ได้ถึงคุณค่าทางสุนทรียะ อาจเพราะคิดว่าสิ่งนั้นมีลักษณะของความงามหรือสุนทรียธาตุปรากฏอยู่ความงาม เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของสุนทรียธาตุ (Aesthetical elements) สามารถแยกย่อยออกเป็นองค์ประกอบหลักได้อีก 3 ประเภท ได้แก่ ความงาม ความแปลกหูแปลกตา และความน่าทึ่ง

ความงามเป็นความรู้สึกของจิตใจ โดยถูกพิจารณาใน 3 ลักษณะ คือ

1) ความงามภายใน เป็นความงามแห่งจิตใจ คำในภาษาบาลีที่เกี่ยวกับความงามในพระพุทธศาสนา เช่น กัลป์ยามะ สุนทรียะ โสภณะ และสุภาะ เป็นต้น มีความเป็นนามธรรมคือการคิดที่มีความยุติธรรม จิตใจใสสะอาดบริสุทธิ์ เมื่อได้รับสิ่งเร้าจากภายนอก เช่น สิ่งแวดล้อมรอบตัว ช่วยกระตุ้นให้จิตใจเกิดความอยากในทางสร้างสรรค์ (พระมหาทวี มหาปัญญา, 2554) คือ โดยความงามนี้จะมีมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับธรรมชาติ นิสัยส่วนบุคคลและการศึกษาอบรม (กิตติมา ปรีดีติลล, 2521) โดยความงามที่เป็นศิลปะมักจะอ้างถึงความงามที่เกิดจากมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ เพื่อแสดงออกซึ่งจิตนาการและความรู้สึกอย่างเสรี บริสุทธิ์จากความจริงที่เขาประสบ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2540) ซึ่งมีมนุษย์เป็นผู้ตัดสินคุณค่าทางสุนทรียะไม่มีเครื่องมือที่จะนำมาชั่ง ตวง วัดขนาดได้ในรูปแบบที่ตายตัว จึงเกิดแนวคิดไปได้หลากหลาย โดยจะพบว่า การตัดสินทางสุนทรียะมาจากจิตของผู้รับรู้ ตามทฤษฎีจิตวิสัย (Subjectivism) คือ จิตของผู้รับรู้ หรือเรียกว่า อัตวิสัยหรืออัตนัยนิยม แนวคิดในกลุ่มนี้มองว่าความงามหรือสุนทรียธาตุ มิได้อยู่จริงที่วัตถุ แต่มนุษย์เป็นผู้กำหนดขึ้น นั่นคืออยู่ที่จิตของตัวเองหรือตัวเองรู้สึกเอาเองว่าน่าชื่นชมหรือสวยงาม ทำให้คิดไปว่าความสวยงามหรือสุนทรียธาตุอยู่ที่วัตถุ (สวัสดี สุวรรณสังข์, 2518) ทั้งที่เป็นเพียงการสร้างจินตภาพของจิตของตัวเอง ซึ่งเป็นรสนิยมของแต่ละบุคคล โดยที่จิตของตัวเองเข้าถึงแก่นของสิ่งนั้นในขณะที่มีการรับรู้ได้โดยใช้ประสบการณ์ทางสุนทรียภาพ)

2) ความงามภายนอก เป็นความงามทางกายมีความเป็นรูปธรรมได้แก่ ตัววัตถุซึ่งเป็นผลงานศิลปะ เป็นความงามที่ถูกเสนอผ่านทฤษฎีวัตถุวิสัย (Objectivism) คือ วัตถุทางสุนทรียะ หรือเรียกว่า ปรวิสัยหรือปรนัยนิยม มีแนวคิดถือว่าความงามหรือสุนทรียธาตุมีอยู่จริงในโลกหรือที่วัตถุ และมีมาตรฐานตายตัวให้มนุษย์ได้ค้นพบ มีอยู่จริงในวัตถุภายนอก เช่น เส้น สี รูปร่างและรูปทรง เป็นต้น โดยมีเกณฑ์การตัดสินสุนทรียธาตุอย่างตายตัว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของมนุษย์และไม่ได้อยู่ที่จิตรู้สึก เพียงแต่มีความเห็นเกี่ยวกับความงามต่างกัน

3) ความงามแบบผสมผสาน เป็นการเข้าใจความงามที่มาจากทฤษฎีสัมพัทธนิยม (Relativism) คือ การให้ความสำคัญทั้งจิตของผู้รับรู้ และวัตถุทางสุนทรียะ การออกแบบลวดลายผ้าเพื่อนำมาสร้างสรรค์เป็นลวดลายจนกลายเป็นงานศิลปะอันทรงคุณค่าทางสุนทรียะบนผืนผ้าได้นั้น มีรากฐานมาจาก 3 สิ่ง ดังนี้ 1) ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) ความเชื่อ และ 3) องค์ความรู้จากทฤษฎีองค์ประกอบศิลป์

การพิจารณาความงามทั้ง 3 ลักษณะนี้นำไปสู่การตีความรูปแบบบนงานศิลปะต่างๆ ที่ปรากฏในวิถีชีวิตผ่านการเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของมนุษย์บนฐานของการก่อให้เกิดความเพลิดเพลินชื่นชม ผ่านการเข้าใจและรับรู้ถึงความสมดุล สัดส่วน และแรงดึงดูดของสิ่งนั้น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สัตว์ สิ่งของ เหตุการณ์ สถานที่ ดนตรี ศิลปะ ความคิด เป็นต้น ทั้งหมดล้วนเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ผ่านอายตนะทั้ง 6 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์หรือ



สัตว์ ย่อมมีสัญชาตญาณรู้สึกยินดีพอใจกับความงามเป็นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบทั้งภายนอกและภายในเป็นเหตุปัจจัยร่วมจึงจะปรากฏเป็นความงามในจิตใจของผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องได้

ความงามทางศิลปะควรมีทั้งความงามภายในและความงามภายนอก ผลงานศิลปะที่ควรค่าที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ขึ้นบางชิ้นแม้จะเก่า แต่ก็มีความเก่าแก่ที่ทรงคุณค่าจนบางครั้งไม่สามารถประเมินเป็นราคาได้เนื่องจากผลงานประกอบด้วยคุณค่าที่เรียกว่า “รูปภูมิปัญญา” คือคุณค่าปัญญาแสดงออกที่มีอยู่ในผลงานศิลปะเป็นผลงานที่ไม่ใช่ว่าจะสร้างขึ้นโดยไร้ความหมายหรือสร้างขึ้นมาเพียงเพราะใจอยากจะทำใจอยากจะทำขึ้นมาเท่านั้น แต่ผลงานที่กระทำนั้นต้องมีความหมายที่เป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าให้ผลงานนั้น ซึ่งเป็นมากกว่างานช่างทั่วไป เป็นความงามในประเภทที่ 3 คือเป็นงานที่มีความงามทั้งภายในและภายนอกและประกอบไปด้วยรูปภูมิปัญญา

หากกล่าวถึงสุนทรียศาสตร์ความงามที่ศิลปินสร้างขึ้นมาเป็นงานศิลปะให้ปรากฏแก่ผู้อื่นได้ ศิลปินต้องใช้สื่อได้แก่ สิ่งที่ศิลปินต้องใช้ในการถ่ายทอด เช่น ผ้าใบ พู่กัน และสี สำหรับงานจิตรกรรม เพื่อให้เกิดโครงสร้างของศิลปะขึ้นมา ได้แก่ การที่ศิลปินได้จัดสื่อให้เป็นองค์ประกอบของเส้น รูปร่าง ลักษณะ ช่องว่าง แสง สี ฯ เพื่อให้เกิดคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์ คือ เกิดมีความสมดุลทางด้านสัดส่วน จังหวะ และความกลมกลืน (ปานทิพย์ ศุภนคร และคณะ, 2545)

สุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญของไทยดำ บ้านนาป่าหนาด ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย จึงเป็นการนำเสนอผลงานศิลปะที่เป็นรูปภูมิปัญญา ที่ควรถูกเชิดชูและยกระดับผลงานให้เป็นที่รับทราบในสังคมว่าเป็นงานศิลปะมีคุณค่าทางหัตถศิลป์มิใช่เป็นงานหัตถทอผ้าหรืองานหัตถกรรมพื้นบ้านที่ผลิตโดยเน้นปริมาณแต่อย่างใด

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อที่นำไปสู่การสร้างสรรค์งานศิลปะ ผ้าชิ้นนางหาญ เป็นผลงานการทอผ้า โดยใช้ภูมิปัญญาพื้นบ้านในการทอ เป็นผลงานศิลปะในกลุ่มหัตถศิลป์ ประเภท หัตถศิลป์ เป็นผลงานศิลปะที่ใช้แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อที่นำไปสู่การสร้างสรรค์งานศิลปะดังที่ อารีสุทธิพันธุ์ (มปป) กล่าวว่า การแสดงออกของความเชื่อที่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปแบบ เรียกว่า “ปรัชญาศิลปะ” โดยเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบแบบจิตวิสัยเป็นหลัก เนื่องจากมนุษย์คือผู้มีความคิด มีจิตใจ และมีธาตุแห่งความไม่ใฝ่ใคร่รู้ เมื่อมีความเชื่อในเรื่องเช่นใดจะแสดงออกมาเช่นนั้นหรือประพฤติปฏิบัติออกมาตามที่ตนเชื่อถือ หรือไว้วางใจยึดมั่นในเรื่องใดเป็นที่ตั้งทางจิต ซึ่งแทนค่าด้วยคำว่า “ใจ” หากมีมากจน “ล้นเอ่อ” การแสดงออกทางความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเชื่อจึงเป็นการระบายออกมาผ่านการกระทำหรือการสร้างสรรค์ผลงานโดยสื่อถึงค่านิยมด้านความเชื่อของตนปรากฏเป็นรูปธรรมขึ้นดังที่ สติต วงศ์สุวรรณ, (2543) กล่าวว่า เมื่อจิตตั้งมั่นโดยมีฐานของความเชื่อที่ดีงาม สะสมความเชื่อและความมั่นไว้ในใจนานวันเข้าก็จะเกิดสิ่งที่เรียกว่า ความอยาก (Appetite) ได้แก่ กิเลส ความต้องการ ต้องมีการผลิต มีการแสวงหาเพื่อรับใช้สังคม แต่ความอยากนั้นต้องควบคุมขอบเขตให้แสดงออกมาอย่างเหมาะสม การแสดงออกทางความเชื่อที่มีอยู่ในจิตด้วยการใช้เหตุผล สติปัญญา ตั้งมั่นอยู่บนความถูกต้องจึงจะมีผู้สืบสานปฏิบัติตามต่อไป สอดคล้องกับที่ อภิญวัฒน์ โพธิ์สาน (2552) กล่าวว่า ปรัชญาสอนให้มนุษย์เชื่อด้วยเหตุผล การดำเนินชีวิตมนุษย์มักใช้ศรัทธาเป็นเป้าหมาย ใช้ความรู้เป็นเครื่องนำทาง ใช้ความเชื่อเป็นเครื่องตัดสินใจการกระทำ

ความเชื่อที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นฐานรากสำคัญในการหลอมรวมความคิดให้แสดงออกซึ่งการกระทำในแต่ละรูปแบบ การกระทำที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ย่อมทำให้มนุษย์รุ่นต่อมาสืบ

สานและใช้ความเชื่อเป็นเส้นทางปฏิบัติด้วยวิธีแห่งปัญญาที่ส่งเสริมให้เกิดความเจริญขึ้นในสังคม (วิลาวรรณ ปานทอง และคณะ, 2551) กาลเวลาและเงื่อนไขปัจจัยหลายอย่างสามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากเดิมไม่มากนักน้อยและเกิดขึ้นได้ทั้งจากการกระทำของมนุษย์และเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติมนุษย์ใช้ศรัทธาและความเชื่อเป็นที่ตั้ง สะสม ชิมซับ เก็บเรื่องราวสิ่งที่ตนเชื่อไว้ที่ในจิตใจเป็นนามธรรม เมื่อสะสมความคิดเกี่ยวกับความเชื่อไว้มากล้น มนุษย์จึงแสดงความเชื่อให้ปรากฏออกมาเป็นรูปธรรม สื่อถึงความคิดที่ผลักดันให้เกิดการแสดงออกมาเป็นการกระทำที่โยงใยกับความเชื่อกับสิ่งที่มนุษย์แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เรียกว่า ศิลปะ ความเชื่อจึงเป็นเรื่องของนามธรรมที่ช่วยให้มนุษย์วางหลักแห่งการแสดงออกทางการกระทำให้ออกมาเป็นรูปธรรม สู่การสร้างสรรคงานศิลปะ 3 ประเภท ได้แก่ 1) สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองใจ 2) สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองกาย 3) สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองใจและกาย

มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานศิลปะขึ้นเพื่อสนองใจ สอนองกาย และสนองทั้งใจและกายได้พร้อมกัน การได้ลงมือสร้างสรรค์ผลงานขึ้นมาเรียกผลงานว่า “ศิลปะ” แต่ผลงานที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นนี้จะ เป็น “งานช่าง” ซึ่งก็คือสิ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น หรือ “งานศิลปะอันทรงคุณค่า” ซึ่งก็คือสิ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น อันประกอบด้วยคุณค่าที่เรียกว่า “รูปภูมิปัญญา”

3. แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาด้านการทอผ้าที่นำไปสู่การสร้างสรรคลวดลายบนผืนผ้า

การทอผ้าเป็นผลงานศิลปะที่ผู้เป็นช่างทอจะต้องมีความสามารถในการทอผ้าด้วยวิธีการที่หลากหลาย และใช้เส้นสีของด้ายประกอบกันให้เกิดลวดลายบนผืนผ้า เส้นสีที่นำมาสร้างสรรคให้เป็นลวดลายที่จะ สร้างขึ้นต้องมีการวางแผนการผลิต ตั้งแต่การออกแบบลายผ้า ไปจนถึงเทคนิคที่ทำให้เกิดเป็น ลวดลายบนผืนผ้า โดยแบ่งแนวคิดออกเป็น 2 ข้อ ได้แก่ 1) ภูมิปัญญาด้านการทอผ้าและ 2) การ สร้างสรรคลวดลายบนผืนผ้า ซึ่งจะพบลวดลายบนผืนผ้าที่ประกอบด้วย 1) ลวดลายที่ได้แรงบันดาลใจ จากธรรมชาติ 2) ลวดลายพื้นฐาน ทั้ง 2 ลวดลายเป็นการสร้างผลงานศิลปะด้วยการใช้มนทัศน์และ จินตนาการที่มาจากความทรงจำ ความปรารถนาที่ซ่อนอยู่ภายใน มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะเห็นสิ่งดี งาม การสร้างภาพจำลองจึงเป็นการสร้างสิ่งที่เรารักและต้องการ ซึ่งไม่สามารถพบได้ในความเป็นจริง ความปรารถนาของมนุษย์จึงมีส่วนสร้างศิลปะทุกด้าน (เอกชัย สุนทรพงศ์ และเสาวนิตย์ แสงวิเชียร, 2529) ลวดลายที่ปรากฏบนผืนผ้าในบางครั้งเป็นเรื่องของคติที่มีความสัมพันธ์ร่วมกับความเชื่อสากล หากสังเกตและศึกษาเปรียบเทียบแล้วจะเข้าใจลวดลายและสัญลักษณ์ในผ้าพื้นเมืองของแต่ละท้องถิ่น มากขึ้นจะมองเห็นคุณค่าได้ลึกซึ้งขึ้น ลวดลายที่ลงตัวเพราะมวลสิ่งถูกจัดขึ้นอย่างสมส่วน (Proportion) มีความลงตัว เป็นทางสายกลาง (ศิลป์ พีระศรี, 2504) จะส่งเสริมให้ผลงานศิลปกรรมมี คุณค่ามากยิ่งขึ้น โดยหัวใจของการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะที่มีคุณค่าคือความ “ลงตัว” การ สร้างสรรคผลงานศิลปะให้ออกมามีความงามอย่างลงตัว หากนำมาพิจารณามาตรฐานเรื่องคุณค่ามี พื้นฐานมาจากหลัก 2 ประการ ได้แก่ หลักของศิลปะ และหลักการทางทัศนศิลป์

วิเคราะห์สุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญของไทดำในเขตบ้านนาป่าหนาด ตำบล เขากแก้ว อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย

ผ้าชิ้นนางหาญ หมายถึง ผ้าชิ้นทอมือที่เป็นงานศิลปะชนิดหนึ่งของสตรีไทดำ เป็นผ้าชิ้นที่มี ประวัติว่าในอดีตถูกทอขึ้นมาโดยสตรีไทดำผู้หนึ่งที่มีความกล้าหาญ โดยทอขึ้นมาให้มีความงดงามกว่า



ผ้าชิ้นที่ใช้ในชีวิตประจำวันทั่วไป เป็นการนำเส้นฝ้ายหรือเส้นไหม มาขัดกันให้เป็นลาย โดยชิงเส้นฝ้ายหรือเส้นไหมกลุ่มหนึ่งเป็นหลัก เรียกว่า เส้นยืน แล้วใช้เส้นฝ้ายหรือเส้นไหมอีกเส้นหนึ่งสอดเข้าไปทางขวางของเส้นยืน เรียกว่า เส้นพุ่ง นำมาสานขัดกันให้เกิดเป็นลวดลาย ซึ่งกรรมวิธีและลวดลายผ้าชิ้นนางหาญของไทดำบ้านนาป่าหนาดใช้ตัวผ้าชิ้นนางหาญเป็นวัตถุหลักในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 หัวข้อ ซึ่งเกี่ยวกับจิตและวัตถุได้แก่ 1. สุนทรียะภายในของผ้าชิ้นนางหาญ และ 2. สุนทรียะภายนอกของผ้าชิ้นนางหาญโดยคำนึงถึงความหลากหลายของมนุษย์ เป็นความงามที่มาจากความแตกต่างทางความคิดของมนุษย์ในแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อความรู้สึกและการแสดงออกที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ด้วยกันต้องให้ความสำคัญคำนึงถึงและเคารพในความหลากหลายของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาให้ปรากฏ เหตุนี้ ในแต่ละหัวข้อหลักของการวิเคราะห์ จึงมีการแบ่งแยกประเภทในการวิเคราะห์ที่แบ่งเป็นมุมมองทางสุนทรียะของมนุษย์เกี่ยวกับผ้าชิ้นนางหาญ ไว้เป็น 2 กลุ่มหลักได้แก่

1) ผู้สร้างสรรค์ผลงานศิลปะคือ ผู้ที่อยู่ในฐานะ ผู้ทอผ้าชิ้นนางหาญโดยผู้ทอผ้าชนิดนี้ในแต่ละท่านก็จะมีคามชำนาญในการสร้างสรรค์ผลงานแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในการทอผ้า ซึ่งมีเรื่องระดับของประสบการณ์ที่มีทั้งระดับผู้เชี่ยวชาญ ชำนาญ และผู้ที่ฝึกทอผ้าชิ้นนางหาญที่ยังมีประสบการณ์ไม่มาก ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงผู้ทอผ้าที่เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานในลักษณะเป็นภาพรวมของผู้สร้างสรรค์ผลงานที่ไม่ได้แบ่งระดับประสบการณ์ของผู้สร้างสรรค์

2) ผู้ชมผลงานศิลปะคือ ผู้ที่ได้พบเห็นหรือสัมผัสกับผ้าชิ้นนางหาญในฐานะผู้ชมผลงาน ซึ่งแต่ละท่านอาจจะมีประสบการณ์ในการได้พบเห็น หรือได้สัมผัสรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับผ้าทอมือ และการทอผ้าที่มีแตกต่างกัน หรือบางท่านอาจจะไม่เคยเห็นหรือเคยสัมผัสรับรู้เกี่ยวกับการทอผ้าชิ้นนางหาญ ก็จะมีเรื่องระดับของประสบการณ์ ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเป็นภาพรวมของผู้ชมผลงานศิลปะจากการรับสัมผัสทางกายภาพ

การรับรู้คุณค่าทางสุนทรียะของมนุษย์ ได้ใช้หลักการทางกายภาพทำการวิเคราะห์แยกประเด็นออกเป็นการรับผัสสะและจิตใจ เพื่อสื่อความรู้สึกจากการรับสัมผัสจากสิ่งภายนอกที่มากระทบให้สื่อส่งต่อไปถึงสมองที่เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เรียกว่าจิตหรือใจคุณค่าที่เป็นสุนทรียะภายในของผ้าชิ้นนางหาญได้มาจากการส่งต่อการรับรู้ทางกายภาพด้วยการใช้อวัยวะภายนอกบางส่วนของมนุษย์ในการรับรู้ แต่ไม่ใช่ว่าการรับรู้คุณค่าทางสุนทรียะภายในผ้าชิ้นนางหาญนี้ มนุษย์จะใช้ผัสสะทั้งหมดรับรู้ได้ เนื่องจากอวัยวะบางส่วนของมนุษย์ก็ไม่สามารถรับรู้สุนทรียะบางอย่างได้หากการรับรู้และการส่งสื่อไม่ตรงกัน อวัยวะของมนุษย์ที่สามารถรับสัมผัสสุนทรียะภายในผ้าชิ้นนางหาญได้ ที่จะนำมาแจกแจงการวิเคราะห์ โดยใช้ตัวผลงานเป็นวัตถุในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 การใช้ผ้าชิ้นนางหาญเป็นวัตถุในการศึกษาวิเคราะห์สุนทรียะภายในด้านนามธรรม และสุนทรียะภายนอกด้านรูปธรรม ของทั้งผู้สร้างสรรค์ผลงานและผู้รับชมผลงาน

จากข้อพิจารณาภาพข้างต้นจะพบว่า

1. ความงามทางวัตถุวิสัย มาจากการสะท้อนให้เห็นลักษณะเชิงอุดมคติของการพัฒนาผ้าให้เหมาะสมกับการแต่งกายตามสภาวะ เช่น ตามฤดูกาล, ตามอุดมคติทางศาสนาหรือสังคม เป็นสุนทรียะภายนอกของผ้าชิ้นนางหาญ เป็นเรื่องของ “รูปธรรม” ที่เกี่ยวกับวัตถุโดยรับรู้ผ่านผัสสะบางสัมผัสของมนุษย์ที่แสดงผ่านปรากฏการณ์การรับรู้ความจากสิ่งต่างๆ ภายนอกและแสดงออกมาเป็นรูปแบบโครงสร้างให้เข้ากับการสวมใส่ ความป้องกันร้อนหนาว การผสมผสานกับลวดลายที่สืบสานผ่านประวัติศาสตร์เรื่องเล่าที่ถูกทอดผ่านชิ้นผ้าให้เห็นโครงสร้างของภาพที่มีอัตลักษณ์ของความเป็นกลุ่มบุคคลที่มีวิถีชีวิตเป็นของตนเอง

2. ความงามทางจิตวิสัย มาจากการสะท้อนให้เห็นเชิงแนวคิดที่สะท้อนว่าบุคคลจะส่งเสริมการสัมผัสหรือรับรู้ผ่านสิ่งที่เป็ “นามธรรม” ที่สามารถรับรู้ได้จากเกี่ยวกับวัตถุ โดยรับรู้ผ่านผัสสะบางสัมผัสของมนุษย์ จากนั้นจึงสื่อส่งต่อความรู้สึกทางการรับรู้ไปถึงความเป็นจริงภายใน ในแง่นี้อาจสะท้อนให้เห็นความภูมิใจ ความเป็นตัวตนที่แฝงอยู่ในผืนผ้า รวมถึงจินตนาการที่สื่อออกมาเป็นความหมายแฝงที่แสดงให้เห็นความรู้สึกถึงความอบอุ่นในความเป็นครอบครัวและความงามที่สื่อให้เห็นผ่านความรู้สึกที่สื่อผ่านการแสดงออกผ่านจิตใจของผู้สร้างสรรค์และผู้ชมงานได้สวมใส่แล้วแสดงออกมาอย่างงดงามผ่านอากัปกริยา

บทสรุป

คุณค่าทางสุนทรียะในลวดลายผ้าชิ้นนางหาญ เป็นสื่อกลางในการสื่อสารประวัติศาสตร์ความเชื่อและเรื่องราวที่มีอยู่ผ่านผืนผ้าและลวดลายบนผืนผ้าชิ้นนางหาญทั้งสิ่งที่ไม่มีการปรุงให้จับต้องได้ เช่น เรื่องราวทางประวัติศาสตร์ของผ้าชิ้นนางหาญ ตัวผืนผ้าใช้ความประณีตในการสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมางดงามและมีคุณค่าที่เรียกว่า “รูปภูมิปัญญา” ไม่ใช้การทอขึ้นเพื่อใช้งานทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลงานทางวัตถุที่มีการทอขึ้นเพื่อตอบสนองการใช้งานทางกายในชีวิตประจำวัน



ทั่วไป อีกทั้งยังเป็นการสนองทางจิตใจด้วยควบคู่กัน เป็นงานศิลปะประเภททัศนศิลป์ ไม่ใช่เป็นเพียงงานหัตถกรรมพื้นบ้านที่ผลิตขึ้นมาเพื่อเน้นปริมาณและการใช้งานในชีวิตประจำวันทั่วไป เช่นนี้จึงทำให้ผ้าชิ้นงานหาญมีคุณค่าที่หากตีค่าวัตถุเป็นเงินก็จะมีราคาที่สูงกว่างานสินค้าหัตถกรรมที่ใช้ในชีวิตประจำวันทั่วไป

มนุษย์สามารถรับสัมผัสรับรู้ความรู้สึกทางสุนทรียะได้โดยผ่านการรับรู้ที่เป็นประสาทสัมผัสทางกายของมนุษย์รับรู้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ผ่านผัสสะทั้ง 5 ของมนุษย์ ส่งต่อความรู้สึกจากการสัมผัสที่มีไปสู่ภายในที่เรียกว่าสมอง ผ่านทางความคิดของมนุษย์ไปสู่ความรู้สึกทางการรับรู้ เรียกว่า “ใจ” เป็นการรับสัมผัสภายใน ให้เกิดอารมณ์แห่งความรื่นรมย์ความสุนทรียะที่สามารถช่วยขัดเกลาจิตใจให้อ่อนโยนและมีความละเอียดทางอารมณ์ได้มากยิ่งขึ้น ความสุขจะทำให้มีกำลังใจมากยิ่งขึ้นและสามารถส่งต่อไปถึงความคิดของมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มองสรรพสิ่งได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เรณู เหมือนจันทร์เชย. (2542). *โลกทัศน์ของกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทย ความเชื่อเรื่องผีของไทย*

โช่ง. นครปฐม: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบทมหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญรัตน์ พิษณุไพบูลย์. (2561). *จิตวิทยาศิลปะ สุนทรียศาสตร์เชิงประจักษ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปานทิพย์ ศุภนคร, และคณะ. (2545). *ปรัชญาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระมหาเทวี มหาปัญญา. (2554). *ความงามในพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2543). *พจนานุกรมศัพท์ปรัชญา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.

สมทรง บุรุษพัฒน์. (2540). *สารานุกรมกลุ่มชาติพันธุ์: ไทยโช่ง*. นครปฐม: สำนักงานวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียอาคเนย์สถาบันวิจัยและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบทมหาวิทยาลัยมหิดล.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2543). *ปรัชญาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

สวัสดี สุวรรณสังข์. (2518). *ปรัชญาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.

จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี. (2504). *ประวัติการของจอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี*. พระนคร: องค์การค้าของคุรุสภา.

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2540). *ปรัชญานิพนธ์*. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อ.

ศิลป์ พีระศรี. (2504). *ศิลปะและศีลธรรม*. พระนคร: ศิวะพร.

วิลาวรรณ ปานทอง, และคณะ. (2551). *ภาษาและวัฒนธรรมไทยทรงดำ*. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

อภิภูวัฒน์ โพธิ์สาน. (2552). *สารัตถะคติความเชื่อและพิธีกรรมลาวโซ่ง*. มหาสารคาม: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อภิชาติการพิมพ์.



เอกชัย สุนทรพงศ์ และเสาวนิตย์ แสงวิเชียร. (2529). *ความงามสุนทรียศาสตร์สำหรับผู้ใฝ่รู้*.
กรุงเทพมหานคร: โอ เอสปริ้นท์ติ้งเฮ้าส์.

