

การศึกษากับคนพิการ

Education with disabilities person

จักรพันธ์ พรหมฉลวย^{*1}, นันทวัฒน์ ภัทรกรนนท์²

Jakkapan Promchaluy^{*1}, Nantawat Pattaragorranan²

^{*1}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{*1}Humanities and Social Sciences, Dhonburi Rajabhat University

²Faculty of Education, Silpakorn University

e-mail: Jakkapan.p@dru.ac.th

Received: September, 9 2021

Revised: September, 20 2021

Accepted: September, 29 2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับคนพิการในสังคมไทย ซึ่งศึกษาบริบทต่าง ๆ ของการศึกษาที่จัดเพื่อคนพิการ ดังต่อไปนี้ 1) ความหมายของคนพิการ 2) ประเภทของคนพิการ 3) รูปแบบการจัดการศึกษาให้กับคนพิการจากอดีตจนถึงปัจจุบัน 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อวิเคราะห์ทิศทางในการพัฒนาจัดการศึกษาเกี่ยวกับคนพิการ นำไปสู่การสร้างข้อเสนอแนะให้กับสังคมไทยในการจัดรูปแบบการศึกษาให้กับคนพิการเพื่อให้ระบบการศึกษาของคนพิการในสังคมไทยมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะที่มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาสำหรับคนพิการยังขาดความครอบคลุมในทุกพื้นที่ ซึ่งทำให้เห็นว่าประเทศไทยยังขาดการให้ความสำคัญด้านการศึกษาของคนพิการ 2) ควรมีการเพิ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้การศึกษแก่คนพิการ โดยควรมีการเพิ่มกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยเฉพาะ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนมีความประสงค์ในการประกอบวิชาชีพครูสำหรับคนพิการเพิ่มขึ้น 3) ควรมีการสนับสนุนการศึกษาในวิชาชีพเฉพาะด้านของคนพิการ เช่น ครู ช่าง หัตถกรรม ประติมากรรม 4) ควรมีการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ถูกต้อง แม่นยำและได้มาตรฐาน

คำสำคัญ: การศึกษา, คนพิการ, กฎหมาย

ABSTRACT

Academic articles, which is studying and analyzing the issue of education to disabled person in society. Studied the context of the study, the Foundation for disabled

person. As follows: 1) the meaning of the disabled. 2) Type of disabled person. 3) The organization of education for disabled person from the past to present. 4) The related laws with disabled person. To analyze the direction of develop education with a disabled person leading to the suggestion that Thai society in the form of education for disabled person in Thai society to be more effective there are many suggestions from the analysis and synthesis knowledge. As follows: (1) Education for people with disabilities still not thoroughness in all areas. This indicates that Thailand lacks the importance of education for the disabled. (2) Government should add personnel with the expertise to provide education to people with disabilities. The law should add the teaching profession. To create incentives for people who wishing to practice the teaching profession for people with disabilities increases. (3) Government should support education in the field of professional people such as teachers, technicians, and craft sculpture. (4) Access to quality education should be accessible, accurate and standard.

Keywords: Education, Disability, Law

บทนำ

ความพิการอาจเป็นหนึ่งในประเด็นทางสังคมที่ปรากฏชัด แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่ได้รับความใส่ใจเพียงพอ อีกทั้งนิยามคำว่า “ความพิการ” ยังมีความเข้าใจต่างกันด้วย อาทิ สหรัฐอเมริกาเรียก คนพิการว่า “Handicap” หมายถึง ผู้ที่ต้องการแถมต่อจากผู้อื่น สหราชอาณาจักร กลับเรียกว่า “Disable” หมายถึง ผู้ไร้ความสามารถในการดำเนินชีวิต ทศนคติที่แตกต่างกันนี้ล้วนมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ที่คนพิการจะได้รับจากบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ทัศนคติและมายาคติที่เกี่ยวกับความพิการอาจเกิดจากการละเลยความจริงที่ว่า ไม่แน่ว่าสักวันหนึ่งเราเองก็อาจจะต้องเป็นหนึ่งในผู้ที่ต้องรับผลของความพิการด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะมาจากความเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุก็ตาม คนพิการในปัจจุบันจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้มีความพิการมาตั้งแต่กำเนิด ความพิการส่งผลกระทบต่อทั้งด้านจิตใจและการดำรงชีวิตอีกด้วย หากความพิการเกิดกับผู้อยู่ในวัยเรียนจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาทางทักษะและสติปัญญา และการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางเพื่อเข้าถึงการศึกษา สำหรับพวกเขาก็เป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการทางสติปัญญาและการประกอบอาชีพของคนพิการในสังคมไทยเป็นอย่างมาก (ภัทรกิติ โกมลกิติ, 2550)

คนพิการจำเป็นต้องได้รับสิทธิด้านต่าง ๆ เฉกเช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสิทธิคนพิการได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการเป็นรัฐธรรมนูญครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 กระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้รับรองสิทธิคนพิการเพิ่มมากขึ้น โดนประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

1) **ด้านความคุ้มครอง** หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 4 กำหนดให้สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญเช่นกัน

2) **ด้านความเสมอภาค** หมวดที่ 3 มาตรา 27 ภาครัฐจะเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สุขภาพ สถานะส่วนบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองที่ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญไม่ได้

3) **ด้านสิทธิในการรับบริการสาธารณสุข** หมวด 3 มาตรา 7 กำหนดให้บุคคลผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และบุคคลมีสิทธิได้รับการปกป้องและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเช่นกัน หมวดที่ 5 มาตรา 55 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงเพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งต้องพัฒนาการบริการอย่างมีคุณภาพและยกระดับให้มีมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ

4) **ด้านการศึกษา** หมวดที่ 5 มาตรา 54 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

นอกจากนี้คนพิการในสังคมไทยยังได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจากกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ อีกหลายฉบับที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 รวมถึงอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ซึ่งเป็นพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าว เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 (พริดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ, 2556) สิทธิประโยชน์สำคัญและถือเป็นสิทธิที่คนพิการพึงได้รับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้แก่ (1) สวัสดิการเบี่ยงความพิการ (2) สิทธิในการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ (3) การช่วยเหลือทางกฎหมาย (4) การจัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ (5) การจัดบริการล่ามภาษามือไทย (6) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการ (7) การสนับสนุนผู้ช่วยคนพิการ (8) สิทธิการลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะ (9) สิทธิการลดหย่อนภาษี (10) สิทธิในการจ้างงาน (11) สิทธิด้านอาชีพ (12) สิทธิด้านการศึกษา และ (13) สิทธิด้านการแพทย์ โดยการขอใช้สิทธิต่าง ๆ คนพิการจะต้องได้รับการจดทะเบียนคนพิการหรือมีบัตรประจำตัวคนพิการก่อน ซึ่งมีความจำเป็นยิ่งในเรื่องของการเข้าถึงสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับการสนับสนุนของรัฐ

ดังนั้น การจดทะเบียนคนพิการหรือการมีบัตรประจำตัวคนพิการถือเป็นโอกาสขั้นแรกที่จะช่วยส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ โอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียม รวมถึงการพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพตามความสามารถและความเหมาะสมของความพิการ แต่ปัจจุบันคนพิการที่จด

ทะเบียนคนพิการและคนพิการที่ยังไม่ได้จดทะเบียนคนพิการยังขาดความรู้ ความเข้าใจรวมถึงข้อมูลจึงส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการอย่างไม่ทั่วถึง เนื่องจากคนพิการไม่ทราบว่าสิทธิของตนเองที่พึงได้รับมีอะไรบ้าง รวมไปถึงกระบวนการและขั้นตอนของการใช้ สิทธิหรือสิทธิบางอย่างก็อยู่ภายใต้การวินิจฉัยของหน่วยงานที่ให้บริการ จากสภาพการณ์ของคนพิการดังกล่าว เห็นได้ว่าปัจจุบันประเทศไทยมีการให้ความสำคัญกับคนพิการเรื่องความเท่าเทียมตาม กฎหมายการได้รับการคุ้มครองความเสมอภาค โดยเฉพาะเรื่องการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จาก สวัสดิการมากขึ้น

การจัดการศึกษา

การศึกษาในบริบทของสังคมไทย มีการวางรากฐานและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเรื่อยมาตั้งแต่ในสมัยก่อนกรุงสุโขทัย ซึ่งการศึกษาของไทยแต่เดิมนั้นเป็นหลักสูตรเพื่อการดำรงชีวิตตามบริบทของตนหรือการศึกษาเพื่อชีวิตและหลักสูตรสอนให้คนเป็นคนดีมีคุณธรรมตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา จนถึงปัจจุบันที่เป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนในระบบ นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรอื่น ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวกับการศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมในสาขาวิชาต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดการศึกษานอกระบบด้วย ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อการแข่งขันและมุ่งเน้นเรื่องความเป็นเลิศมากกว่าสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดีเหมือนกับที่ผ่านมา การศึกษาภาคบังคับในประเทศไทยมีขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2464 โดยรัฐบาลได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบให้เปล่าแก่ประชาชนเป็นเวลา 12 ปี ส่วนการศึกษาภาคบังคับกำหนดไว้ 9 ปี (ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น) และกำหนดเป้าหมายการศึกษาของไทยโดยเน้นที่การให้คนไทยทั่วไปต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความสุขและสมบูรณ์ครบถ้วนทุกด้าน ทั้งด้านความคิด ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา ด้านความรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านวัฒนธรรมภูมิปัญญาและทางการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น โดยมีหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและบ่อยครั้งเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยครั้งล่าสุดที่มีการเปลี่ยนแปลงคือการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้นและมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 (ฉบับปรับปรุง 2551) และได้ใช้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้การบริหารการศึกษาของไทยได้เปลี่ยนโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งใหญ่จากกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ เป็นเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยมีหน่วยงานที่สำคัญ อาทิ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตัวย่อคือ “สมศ.” และสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ตัวย่อคือ “สทศ.” ซึ่งทั้งสองหน่วยงานนับว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการสะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการพิเศษมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลทั่วไป จึงจำเป็นต้องจัดให้ผู้ที่มีความต้องการพิเศษมีสิทธิและโอกาสได้รับการบริการและความช่วยเหลือทางการศึกษาเป็นพิเศษตั้งแต่แรกเกิดหรือพบ

ความบกพร่อง การสนับสนุนเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา เป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งเพื่อให้ผู้ที่มีความต้องการพิเศษเข้าถึงข้อมูลข่าวสารแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งบริการและความช่วยเหลืออื่นใดที่จำเป็นในด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกคน ทุกระบบและทุกระดับการศึกษา

ผู้ที่มีความต้องการพิเศษสามารถพบสภาวะที่การพัฒนาของสมองหยุดชะงักหรือพัฒนาไม่สมบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ มีความบกพร่องของทักษะต่าง ๆ ในช่วงระยะวัยพัฒนาการทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ ทักษะในด้านการรู้คิด (Cognitive) ภาษา (Language) การเคลื่อนไหว (Motor) และความสามารถทางสังคม (Social Abilities) ซึ่งทักษะทั้งหมดเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกื้อหนุนต่อระดับเขาว์ปัญญา (การจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย, 2560)

Dettmer, Dyck & Thurston (1996), Deiner (2010), Lewis & Doorlag (1995) การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษยึด “ความเสมอภาค” และ “การจัดการให้เป็นปกติ” เป็นหลักการที่มุ่งเน้นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในหลายประเทศได้ริเริ่ม พัฒนาปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความแตกต่างของบุคคล เพื่อเปิดโอกาสและส่งเสริมให้สามารถเรียนรู้และอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิทางการศึกษารูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาและบริการสนับสนุนต่าง ๆ รวมถึงกำหนดระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม โดยมีจุดประสงค์เพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษทุกประเภท ให้จัดการศึกษาที่มีรูปแบบและระบบการจัดการที่หลากหลายและครอบคลุมทุกช่วงวัย ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษต่อเนื่องตลอดชีวิต

การจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทยได้นำหลักการดังกล่าวข้างต้นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในบริบทของการเรียนร่วม เช่น เบญจา ชลธารันนท์ (2546) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักในการบริหารจัดการศึกษาโดยนำหลักการ (Least Restrictive Environment : LRE) และ (Universal Design : UD) มาใช้กับบริบทของประเทศไทย โดยใช้ชื่อว่า “โครงสร้างซีท” (SEAT framework) มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1) นักเรียน (Student)

1.1 นักเรียนที่มีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษ ควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านร่างกาย วิชาการ อารมณ์และสังคม รวมถึงการช่วยเหลือตนเอง

1.2 นักเรียนทั่วไป ควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน ทักษะคิดและการยอมรับเพื่อนที่มีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษ

2) สภาพแวดล้อม (Environment)

2.1 ทางกายภาพ หมายถึง สถานศึกษาต้องคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้มีขีดจำกัดน้อยที่สุดในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน รวมถึงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในชั้นเรียนและนอกห้องเรียน

2.2 บุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียน ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การยอมรับเมื่อมีนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษเข้าสู่ระบบการศึกษา

3) กิจกรรมการเรียนการสอน (Activities) หมายถึง กิจกรรมภายในและภายนอกห้องเรียน ในสถานศึกษาที่มีส่วนให้นักเรียนทั่วไปและนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษได้รับการพัฒนาทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ประกอบด้วย

3.1 การรับนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษเข้าเรียน

3.2 การบริหารจัดการหลักสูตร

3.3 การจัดตารางเรียน

3.4 การประสานความร่วมมือ

3.5 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

3.6 การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล

3.7 กระบวนการตรวจสอบและประเมินผลทางการศึกษา

3.8 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาและชุมชน

3.9 การรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน

3.10 การประกันคุณภาพ

3.11 การนิเทศ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนและพัฒนา นักเรียนมีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษ

4) เครื่องมือ (Tools) หมายถึง นโยบาย วัสดุทัศน ทัศนกิจ งบประมาณ ระบบการบริหารจัดการ กฎกระทรวง เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ ตำรา ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมถึงครูการศึกษาพิเศษและนักวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการ สิ่งนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเรียนร่วมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบของโครงสร้างชี้ท ทุกองค์ประกอบล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการ นักเรียนทั่วไปและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาอาจนำโครงสร้างชี้ทมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ การเรียนร่วมหรือแบบเรียนรวม ซึ่งครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาพิเศษต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

การศึกษาเกี่ยวกับคนพิการ

เมื่อกล่าวถึงคนพิการ มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้ บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่ง ด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายของคนพิการ ในพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 คือ บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ ด้านหนึ่ง ด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้คำจำกัดความ ของคนพิการไว้ว่า หมายถึง เสียอวัยวะไปจากสภาพเดิม เช่น ตาพิการ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) เพราะฉะนั้น ในความหมายดังกล่าว คนพิการ จึงหมายถึง บุคคลที่สูญเสียอวัยวะไปจากสภาพที่ปกติ

จากความหมายที่กล่าวถึงมาข้างต้น จะสรุปได้ว่าคนพิการ คือ บุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเอง ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์แบบคนไม่พิการโดยทั่วไปในด้านใดด้านหนึ่ง หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้เลย จากการผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ มีอุปสรรคในการช่วยเหลือตนเอง กล่าวคือการใช้ชีวิต ไม่สามารถใช้ชีวิตได้แบบคนไม่พิการโดยทั่วไป เช่น การศึกษา การทำงาน การใช้บริการสาธารณะ เป็นต้น

การจำแนกความพิการตามประเภทของคนพิการ ของประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ.2552 ในข้อ 2 ประเภทของคนพิการ ออกเป็น 9 ประเภท ดังต่อไปนี้ (1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น (2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (3) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (4) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ (5) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (6) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา (7) บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ (8) บุคคลออทิสติก และ (9) บุคคลพิการซ้อน

การจัดการศึกษาให้กับคนพิการ

การจัดการการศึกษาให้กับคนพิการจะต้องมีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากคนพิการเป็นกลุ่มคนที่มีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพความบกพร่องของร่างกาย จึงทำให้การจัดการศึกษาต้องจัดให้ตรงกับ

ความต้องการของคนเหล่านี้ เป็นการบูรณาการระหว่างการเรียน ทักษะชีวิต อาชีพ การฝึกปฏิบัติ การกีฬาและนันทนาการ โดยยึดแนวคิดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

1. เด็กพิการทุกคนสามารถที่จะเรียน หรือฝึกฝนตนเองให้ทำประโยชน์ได้มากขึ้น
2. สมรรถภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพความพิการ
3. ความต้องการของแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องเป็นความพิการตลอดไป
4. ส่งเสริมให้คนพิการให้ได้รับการฝึกฝนตามความสามารถของตนเอง รวมทั้งมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานของตน
5. การจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการจะต้องเหมาะสมกับความสามารถ และความพิการของแต่ละบุคคล
6. การจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการจะต้องมีทั้งด้านการศึกษา นันทนาการ อาชีพ การส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับตนเอง การยอมรับสภาพความเป็นจริงของตน

รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศไทย นั้นมีหลายรูปแบบ ประกอบด้วย

1. การเรียนร่วม เป็นการจัดการศึกษาให้คนพิการเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ร่วมกับเด็กทั่วไปโดยมีครูชั้นเรียนปกติ และครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน แบ่งออกเป็น 6 รูปแบบ คือ ชั้นเรียนปกติเต็มวัน ชั้นเรียนปกติเต็มวันและปรึกษาหารือ ชั้นเรียนปกติเต็มวันและบริการครูเดินสอน ชั้นเรียนปกติเต็มวันและบริการสอนเสริม ชั้นเรียนพิเศษและชั้นเรียนปกติ และชั้นเรียนพิเศษในโรงเรียนปกติ
2. การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กทุกคน โดยรับเข้ามาเรียนรวมกันตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษาและจัดให้มีการบริการตามความต้องการ
3. โรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ เป็นการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแต่ละประเภทให้ตรงกับความต้องการของผู้พิการบุคคลนั้น โดยจัดในทุกระดับตั้งแต่การเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียนจนถึงมัธยมศึกษา มีทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีการปรับหลักสูตรเฉพาะแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการแต่ละกลุ่ม
4. การจัดโดยครอบครัว สิทธิแก่บุคคลและครอบครัวที่มีคนพิการในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นทางเลือกสำหรับครอบครัวที่ต้องการจัดการศึกษา
5. การจัดในสถานพยาบาล เป็นการจัดให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสุขภาพและเจ็บป่วยเรื้อรัง ซึ่งต้องได้รับการดูแลรักษาพยาบาล อาจจะได้รับการศึกษาในสถานพยาบาลไปพร้อม ๆ กับการฟื้นฟู
6. การจัดโดยชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชน องค์กรเอกชนหรือสถาบันทางสังคมมีสิทธิในการศึกษา
7. การจัดในศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาในระยะแรกเริ่มแก่คนพิการและครอบครัว
8. การจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การจัดการศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการ ระยะเวลา การวัดและการประเมินผล

กฎหมายกับการศึกษาของคนพิการ

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2556 (แก้ไขปรับปรุงฉบับ 2551)

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของคนพิการ พ.ศ. 2551 หมวด 1 มาตรา 5 กำหนดให้คนพิการได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น อีกทั้งได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล หมวด 1 มาตรา 7 ให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่จัดการเรียนร่วม สถานศึกษาเอกชนการกุศลที่จัดการการศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานได้รับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากรัฐ หมวด 1 มาตรา 8 ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลโดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ มีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง จัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งในระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัยในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนร่วม การจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพหรือการบริการอื่น สถานศึกษาห้ามปฏิเสธรับคนพิการเข้าศึกษา และให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนผู้ดูแลคนพิการและประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพเพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับหรือบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ หมวด 1 มาตรา 9 รัฐจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นที่เป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

นอกจากนี้สิทธิในการเข้าถึงการศึกษาสำหรับคนพิการ ยังปรากฏในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2556 (แก้ไขปรับปรุงฉบับ 2551) หมวด 3 กองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ มาตรา 21 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้น เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ” ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้จ่ายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ซึ่งประกอบด้วย เงินและทรัพย์สินที่โอนมาจากเงินกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2546 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เงินรายได้ที่ได้จากการออกสลากหรือการจัดกิจกรรม ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการตามที่กฎหมายกำหนด

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ พ.ศ. 2551

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ ข้อ 24 กำหนดไว้ว่าคนพิการจะไม่ถูกกีดกันออกจากกระบวนการศึกษาทั่วไปเพราะเหตุแห่งความพิการและเด็กพิการจะไม่ถูกกีดกันจากการศึกษาภาคบังคับระดับประถมศึกษาและโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพราะเหตุแห่งความพิการ คนพิการสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ คนพิการได้รับการสนับสนุนตามที่ต้องการในระบบการศึกษาทั่วไปเพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดมาตรการสนับสนุนเฉพาะบุคคลที่มีประสิทธิภาพแก่คนพิการในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาทางสังคมอย่างสูงสุดและสอดคล้องกับเป้าหมายการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ดี

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

"การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ" หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ

เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 14 กล่าวว่าคนพิการซึ่งประสงค์จะได้รับสิทธิในการสงเคราะห์การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ สามารถยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนกลาง ณ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในกรณีที่คนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่คนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถไปจดทะเบียนด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาลหรือบุคคลที่ดูแลสามารถยื่นขอจดทะเบียนแทนได้ แต่ต้องยื่นหลักฐานว่าเป็นคนพิการต่อนายทะเบียนหรือนายทะเบียนจังหวัดแล้วแต่กรณีและเมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มาตรา 15 คนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 ให้ได้รับการสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ไม่ว่าจะเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญา ทางจิตใจหรือการเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น การได้รับการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาสายอาชีพหรืออุดมศึกษาตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ ตามความเหมาะสมการประกอบอาชีพและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการรวมถึงบริการจากรัฐในการเป็นคดีความและการติดต่อกับทางราชการ

คนพิการกับความจริงด้านศึกษาในปัจจุบันคนพิการจะได้รับสวัสดิการหรือการจัดการเรียนตามที่มีระบุในข้อกฎหมาย คนพิการจะได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกับคนไม่พิการ ซึ่งการศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้กับประชาชนพลเมือง อย่างไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือไม่พิการ แต่การศึกษาในโรงเรียนที่จัดให้คนไม่พิการเรียนจะไม่สามารถรองรับคนพิการทุกประเภทให้เข้าศึกษาได้ และโรงเรียนที่จัด

การศึกษาเฉพาะคนพิการที่มีเพียง 48 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งไม่เพียงพอต่อจำนวนคนพิการในประเทศไทย คนพิการกับความจริงด้านการศึกษาในปัจจุบันคนพิการมีสิทธิและสวัสดิการในด้านการศึกษาตามที่มีระบุในพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 คนพิการจะได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิด พร้อมทั้งได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี บริการและการช่วยเหลืออื่นๆทางการศึกษา คนพิการสามารถเลือกที่จะศึกษาได้ตามความต้องการ ความถนัดของตนเอง โดยจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีหลักสูตรเฉพาะที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ มีศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ ที่ได้รับรองมาตรฐาน จัดโดยภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือกัน มีการจัดการศึกษาให้คนพิการทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างหลากหลาย รวมถึงการพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการจัดตั้งกองทุนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ” ซึ่งเป็นกองทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการในเรื่องของค่าใช้จ่าย

คนพิการกับความจริงด้านการศึกษาในปัจจุบันคนพิการมีสิทธิและสวัสดิการในด้านการศึกษาตามที่มีระบุในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ พ.ศ. 2551 กล่าวคือ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงการศึกษาเทียบเท่ากับคนไม่พิการ โดยไม่ถูกกีดกันออกนอกระบบการศึกษาเพราะเหตุแห่งความพิการ มีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาภาคบังคับประถมศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายรวมถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ อีกทั้งคนพิการมีสิทธิที่จะได้รับการสนับสนุนตามที่ต้องการในระบบการศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่คนพิการ ทั้งทางด้านวิชาการและพัฒนาทางสังคมอย่างสูงสุด แต่อย่างไรก็ตามจากอนุสัญญาข้างต้นถึงแม้ว่าจะมีความเป็นธรรมในการให้คนพิการสามารถได้รับสิทธิและได้รับสิทธิดังกล่าว แต่ในระบบการศึกษานั้นยังขาดเสถียรภาพหลายประการในระบบการศึกษา ซึ่งต้องมีการปรับเพื่อให้เกิดเสถียรภาพที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ คนพิการกับความจริงด้านการศึกษาในปัจจุบันคนพิการมีสิทธิและสวัสดิการในด้านการศึกษาตามที่มีระบุในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กล่าวคือ ในปัจจุบันคนพิการได้รับการเสริมสร้างทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับคนไม่พิการ คนพิการได้รับการสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพ การได้รับการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาสายอาชีพหรืออุดมศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความเหมาะสมกับการประกอบอาชีพและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและสมรรถนะภาพที่มีอยู่ แต่ยังมีบางส่วนที่ยังไม่ครอบคลุม เช่น ยังไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากเท่ากับคนไม่พิการ คนพิการศึกษาได้เฉพาะบางวิชาเท่านั้น รวมไปถึงการศึกษาด้านสายอาชีพที่ยังไม่ครอบคลุม คนพิการยังไม่สามารถเลือกประกอบอาชีพได้มากเท่ากับคนไม่พิการ เนื่องจากสภาพทางร่างกายของคนพิการ รวมไปถึงหลักสูตรการศึกษาที่ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

บทสรุปส่งท้าย

จากบทสรุปที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนถึงการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการสำหรับสังคมไทยในปัจจุบัน ที่ต้องเน้นการจัดการศึกษาแบบบูรณาการและสร้างการมีส่วนร่วม รวมถึงพลังระหว่างหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร ชุมชน องค์กรคนพิการ ผู้ปกครองคนพิการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระบบ และครบวงจร จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดการศึกษาของสังคมไทยให้กับคนพิการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับหนึ่ง และมีรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่ชัดเจน แต่ยังคงขาดการเข้าถึงการศึกษาของคนพิการ โดยยังขาดการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ควรมีการเพิ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้การศึกษแก่คนพิการโดยมีการเพิ่มกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยเฉพาะ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนมีความประสงค์ในการประกอบวิชาชีพครู สำหรับคนพิการเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในศาสตร์สาขาและวิชาชีพ โดยการกำหนดสวัสดิการ อัตราค่าจ้างที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะแก้ปัญหาการเข้าถึงการศึกษาของคนพิการ อีกทั้งควรมีการสนับสนุนการศึกษาในวิชาชีพเฉพาะด้านของคนพิการ เช่น ครู ช่าง หัตถกรรม ประติมากรรม ซึ่งเป็นวิชาชีพที่หลากหลาย สามารถให้คนพิการมีสิทธิในการเลือกเพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเองสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สุดท้ายนี้ปลายทางของโอกาส รวมถึงการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของคนพิการ คือการที่คนในสังคม ทุกหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ให้ความสำคัญและตระหนักถึงคนพิการมากยิ่งขึ้น ปรับเปลี่ยนมุมมอง และมีทัศนคติที่เชิงบวกต่อคนพิการในสังคม เนื่องจากคนพิการในปัจจุบันสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนไม่พิการในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ และเมื่อใดที่สังคมเปิดใจยอมรับและเข้าใจคนพิการ เมื่อนั้นความเสมอภาคของการอยู่ร่วมในสังคมจะเกิดขึ้น แม้แต่การบังคับใช้กฎหมาย การส่งเสริมและสนับสนุนคนพิการเพื่อให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิก็จะเกิดขึ้นอย่างจริงจัง นั่นหมายความว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในสังคมไทย กำลังพัฒนาตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ของคนพิการในสังคมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ “คนพิการ เข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน”

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาพิเศษ ขั้นพื้นฐานสำหรับ 4 ประเภทความพิการ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.**

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2561). สิทธิประโยชน์ของคนพิการ. เข้าถึงข้อมูลจาก

https://med.mahidol.ac.th/health_service/th/km/15feb 2018-1335

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาชีวิตคุณภาพคน**

พิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5. เข้าถึงข้อมูลจาก <https://bit.ly/2K7YjwW>

- จักรพันธ์ พรหมฉลวย. (2561). **การจัดการสิทธิและสวัสดิการคนพิการตามกฎหมาย ของเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี**. 1(1): 69-83.
- เบญจา ชลธารันนท์. (2546). **คู่มือการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา. คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- ธนาชัย สุนทรอนันตชัย. (2553). **สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาของคนพิการในระดับอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ. (2556). **การติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการพัฒนารูปแบบระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ**. รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กระทรวงศึกษาธิการ. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560**. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). **รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: บริษัท โบนัส พรีเมียร์ จำกัด.
- Dettmer, P.A., Dyck, N.T., & Thurston, L.P. (1996). **Consultation, Collaboration, and Teamwork for Students with Special Needs**. Newton, MA: Allyn and Bacon.
- Lewis, R.B., & Doorlag, D.H. (1995). **Teaching special students in the mainstream**. Merrill: New York.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

Leadership of Administrators in Basic Education Institutions

Affecting Management of School in the 21st century

วรชัย วิภูอุปการ¹, เจษฎา มะยัง², ยุกา จุกระโทก³, ปวิวัติ อินนระ⁴, ณัฐพงษ์ ดาวเรือง⁵ และ เกตุวิภา สว่างภพ⁶

Vorachai Viphooparakhot¹, Jetsada Mayang², Yupa Jukrathok³,

Pativat Innara⁴, Nuttaponng Dawrueng⁵ and Kedvipa Swangpop⁶

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²⁻⁶นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

¹Master of Education in Educational Administration Program, Siam Technology College

²⁻⁶Graduate student in Educational Administration, Siam Technology College

e-mail: Vorachaiv@siamtechno.ac.th

Received: September, 15 2021

Revised: September, 25 2021

Accepted: September, 30 2021

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ศึกษากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีคุณภาพ การมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 นั้น ทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างมาก ในการที่ผู้นำ ผู้บริหาร จะนำพาหน่วยงาน องค์กร และทีมงานพัฒนาขีดความสามารถเต็มศักยภาพทั้งระบบ โดย มีองค์ประกอบหลัก คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต การดำรงอาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อสภาวะโลกและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์นำไปสู่การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี สามารถนำไปพัฒนาตนเอง องค์กร ประยุกต์ใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาในขั้นต่อไปในอนาคตได้อย่างเต็มศักยภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

This academic article aimed to 1) Study the concept of executive leadership. 2) Study the management system of basic educational institutes 3) Study the administration of the 21st century with systematic and quality management. Having leadership in school management or basic education institutions in the 21st century, which is essential. in that the leader Executives will lead departments, organizations, and teams to develop their full potential in the whole system. The main components are learning and innovation skills, life skills, occupational skills, information technology skills, modern media, equipment to the rapidly changing global and economic environment. Therefore, it is an important task for the administrators to be responsible for managing education by the goals. It must also be effective and can lead to creating an atmosphere in educational institutions, agencies, organizations, and creating a good working culture that can bring results that can be used to develop themselves and the organization to apply creatively. This is a guideline for further development in the future to its full potential.

Keywords: Leadership of Administrators, Basic educational institutions, Administration of School in the 21st Century.

บทนำ

สภาวะการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันมีการพัฒนาในทุกด้าน ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรทั้งแวดวงการศึกษาที่เป็นของรัฐและเอกชนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง เช่น การเป็นอยู่ของประชากรสังคมโลก เศรษฐกิจ การปรับตัวการใช้ชีวิตและอีกนานัปการ โดยจะต้องเน้นการดำเนินงานในเชิงการปฏิบัติ มีกลยุทธ์ แนวทาง ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการที่ดีในยุคสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่แน่นอน การอาศัยผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรสมัยใหม่ ผู้นำผู้บริหารยุคใหม่ในการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 จึงต้องพัฒนาเรียนรู้กระตุ้นจิตใจตนเองให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบของกระบวนการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานก่อนส่งต่อสู่ภาคการศึกษาระดับสูงในระดับอุดมศึกษา ที่มีภาวะการแข่งขันค่อนข้างสูง

ดังนั้น ผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจความสามารถและทักษะพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไปพร้อมกันทีมงาน เพื่อให้องค์กร มีการพัฒนาขีดความสามารถหรือนำการพัฒนาใหม่ ๆ มาสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาไปพร้อมกันทั้งผู้นำ ผู้ตาม รวมทั้งทีมงาน สามารถร่วมมือกัน นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่วิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดีที่สุดนั้น ก็ยังไม่สามารถสรุปเป็นที่แน่ชัด เป็นที่ประจักษ์ได้ว่ามีกระบวนการจัดการในรูปแบบไหนดีที่สุด เพราะคุณลักษณะของผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็มีเทคนิควิธีการจัดการทั้งในด้านศาสตร์และศิลป์ของจนรวมทั้งการมีประสบการณ์การบริหารจัดการที่แตกต่างกันไป อนึ่ง การมีบุคลากรหรือทีมงานที่ดี ย่อมสามารถนำพาสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กรพัฒนาก้าวไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

ในสาระบทความนี้มุ่งนำเสนอ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการจัดการสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง ในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองตลอด เพื่อก้าวให้ทันยุคโลกาภิวัตน์ นำพาองค์กร พัฒนาไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถแนะนำ โน้มน้าว ทีมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองก้าวไปสู่ผู้นำองค์กร หรือหน่วยงานสถานศึกษานั้นได้ สถานศึกษานั้นก็จะมีบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้น สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้บริหารสามารถระดมทักษะกระบวนการช่วยกันแก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยไม่สำคัญว่าบุคลากรนั้นจะอยู่ในตำแหน่งอะไรในองค์กร ถือว่าเป็นความสำเร็จที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการบริหารงานโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21

ดังนั้น คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี จะต้องนำพาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามแบบแผนที่ตั้งไว้ มีการการพัฒนาเปลี่ยนแปลงก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่เปิดรับความแนวคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ หรือแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม คำนึงถึงความสำคัญของการทำงานในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยึดหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากรในทุกด้านได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดี และประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดแบบดั้งเดิม เพื่อการบริหารจัดการก้าวให้ทันต่อยุคสมัย ซึ่งมีการผันผวนในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และระบบดิจิทัล ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เข้าใจเข้าถึงในเทคโนโลยีเป็นอย่างดี พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรม สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก้าวไปสู่สังคมโลกในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

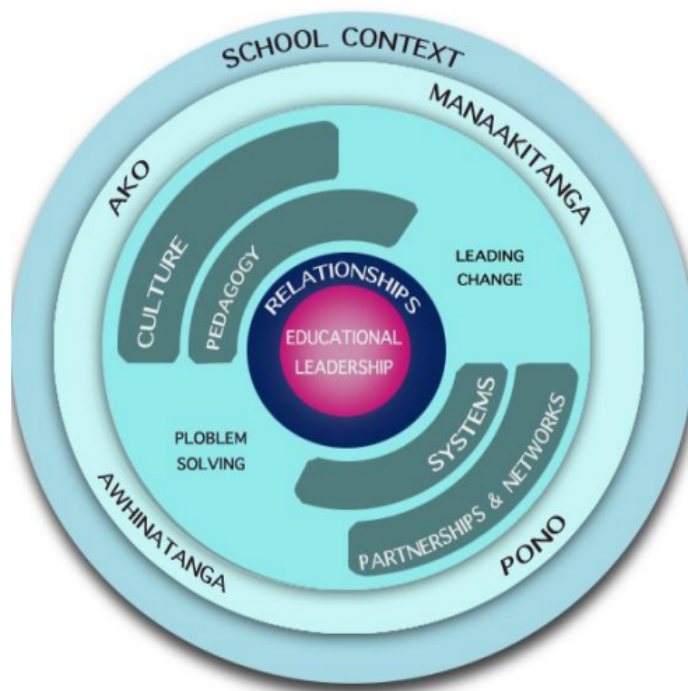
เป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21

การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all) ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของเด็กชายและเด็กหญิงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การเข้าถึงการศึกษาระดับเทคนิค อาชีวศึกษา อุดมศึกษา รวมถึงมหาวิทยาลัย เน้นให้ขจัดความเหลื่อมล้ำทางการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงการศึกษาของผู้พิการ ชนพื้นเมือง และกลุ่มเปราะบาง นอกจากนี้ เป้าหมายนี้ยังส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนผู้ที่มีทักษะทางเทคนิคและอาชีพสำหรับการจ้างงาน และการเป็นผู้ประกอบการ และเน้นให้ทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนอีกด้วย ในเชิงนโยบาย เป้าหมายนี้จะเน้นให้มีการยกระดับอุปกรณ์ที่จำเป็นในการศึกษาให้อ่อนไหวต่อเด็ก ผู้พิการ และผู้มีเพศสภาพหลากหลาย และสร้างสภาพแวดล้อมให้ปราศจากความรุนแรงต่อกลุ่มเหล่านี้ ขยายโอกาสด้านทุนการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพผ่านความร่วมมือระหว่างประเทศ ตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของมนุษย์โลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ของ UNESCO ที่กำหนดไว้ทั้งหมด 17 ข้อภายใต้ เป้าหมายที่ 4 ที่เน้นด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ(UNESCO, 2017)

สภาพสังคมในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ด้านที่เป็นผลจากการคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เกิดสังคมโลกไร้พรมแดน ทั้งการติดต่อสื่อสาร การเคลื่อนย้ายที่อยู่อาศัย การดำเนินธุรกิจ และวิถีชีวิตของผู้คนที่ทั้งมีอิสระและพึ่งพากันมากขึ้น เกิดสังคมและเศรษฐกิจ ฐานความรู้ทำให้สังคมต้องการคนที่มีความรู้มากขึ้น ซึ่งการคิดแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อพร้อมรับมือการแข่งขันทางเศรษฐกิจแบบเน้นความรู้ (Knowledge based economies) แรงงานยุคใหม่ต้องเป็นแรงงานที่มีสมรรถนะสากลจึงจะสามารถนำตนเองไปสู่การจ้างงานในระดับนานาชาติ ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ประเทศต่างๆทั่วโลก ใช้เพื่อนำพาประชาชนของตนเองให้หลุดพ้นจากความยากจน และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ เนื่องจากงานด้านบริหาร และงานที่เน้นวิชาชีพเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น ความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง มีทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ทักษะการแก้ปัญหาและการสื่อสารเพิ่มมากขึ้นการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้ระบบการศึกษาทั่วโลก ใช้การขยายการศึกษาเป็นวิธีการหลัก ที่ทำให้ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดี ลดภาวะความยากจน และเพิ่มการเติบโตทางเศรษฐกิจ จุดมุ่งหมายหนึ่งของสหประชาชาติ ในปีค.ศ. 2015 คือ ทุกประเทศต้องร่วมมือกันเพื่อจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาที่เป็นสากลในทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่ยากจน ประเทศกำลังพัฒนา มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มประชากรที่จบการศึกษาระดับมัธยม และประเทศที่พัฒนาแล้วจะเพิ่มจำนวนของประชากรที่จะเข้าศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาถือเป็นมาตรฐานในประเทศอุตสาหกรรม (Stewart Vivien, 2012)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

โมเดลในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าวใน New Zealand Ministry of Education (2013) ได้กำหนดให้คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำทางการบริหารให้กับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นมีทักษะสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการบริหารสถานศึกษาด้วยการเชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นด้านการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพตามความสอดคล้องของบริบทแต่ละโรงเรียน รวมทั้งการมีจุดเด่นด้านการสร้างครูให้มีคุณภาพด้านศาสตร์การสอนอย่างเป็นเลิศ มีความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลเป็นสำคัญ (Qualities of effective leadership) จากฐานการถกปัญหาร่วมกันตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอธิบายปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบรายรอบอยู่ ดังภาพ



ภาพที่ 1 โมเดลการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา

ที่มา: New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2556)

จากภาพโมเดลการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งอยู่แกนกลาง และมีพื้นที่ในความรับผิดชอบทางการบริหารงานและการปฏิบัติ (Areas of practice) ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศด้านวัฒนธรรม (Culture) ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านศาสตร์การสอน (Pedagogy) ให้กับครูในสถานศึกษา

รวมทั้งการออกแบบการวางระบบ (System) ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการยกระดับความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกันและเครือข่าย (Partnership and networks) รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับนโยบายและกาตรดำเนินงานด้านกิจกรรมภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) และการแก้ปัญหา (Problem solving) และวงนอกที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Qualities of effective leadership) ดังรายละเอียด ที่ผู้นำต้องเป็นศูนย์กลางใน **การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship)** ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาโดยลักษณะของความสัมพันธ์นี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของไว้วางใจที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างระบบการประเมินผลงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการนิเทศชั้นเรียนที่กระตุ้น บรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ และกระตุ้นให้ มีการผลิตนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน **วัฒนธรรม (Culture)** ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์ วัฒนธรรมในทางบวก และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น สร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพเชื่อถือได้ จัดสภาพแวดล้อมให้ เหมาะสม ความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความสำเร็จในการเรียนรู้ สร้างตัวแบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการชื่นชมในความสำเร็จและก้าวหน้าของนักเรียน และบุคลากร **ศาสตร์การสอน (Pedagogy)** เป็นเรื่องของความรู้และการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการสอนที่มีประสิทธิผลสำหรับ ผู้เรียน แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการและควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้าน การวางแผน การพัฒนา และประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง **ระบบการบริหารงาน (System)** ผู้บริหารควรสร้างระบบและเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้ บุคลากรสามารถทำงานและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนงาน การบริหารจัดการทรัพยากร การดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การติดตามผล การเรียนของนักเรียน การประเมินผล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเอาใจใส่ต่อ นักเรียน **ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks)** เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอก กรณีเครือข่ายภายใน เช่นสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชา และระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน กรณี เครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในระดับพื้นที่ การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสำคัญและจำเป็นต่อการสร้างภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 ในพลวัตศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นที่ตั้ง (Outcome Based) ต้องมีการพัฒนาและเกิดประโยชน์ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ตระหนักรู้ในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค ยึด วัฒนธรรมมาภิบาล บริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเปลี่ยนผ่าน เป็นภารกิจการนำบุคลากรในองค์กรเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งสู่การเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันยิ่งใหญ่ ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องให้ความสำคัญการการพัฒนา ตระหนักรู้ในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค คุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ต้องคำนึง และเกิดการมีวัฒนธรรมมาภิบาลของแบบอย่างที่ดีและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน (พรชัย เจตมาน และคณะ ,2560) ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าแนวโน้มการจัดการศึกษา จะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอันหลากหลาย โดยสภาพการณ์ปัญหาของสังคมทางการศึกษาในยุคแห่งพลวัตศตวรรษที่ 21 การศึกษา 4.0 จะต้องมีความรู้ ความสามารถพื้นฐานเพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีและมีศักดิ์ศรีในสังคมโลก จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ การตัดสินใจถูกต้องในการแก้ไขปัญหาและก้าวทันพลวัตในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้นำและผู้ตามในการใช้อิทธิพล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่กว้างไกลจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็น ความสามารถของผู้นำในการชี้แนะ สั่งการ หรือ อำนวยการต่อพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย มาตรฐานในการบริหารจัดการทางการศึกษา ทั้งนี้ การดำเนินงานให้ ประสบความสำเร็จนั้นสถานศึกษาและคณะกรรมการต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ควรมีรูปแบบ วิธีการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษา ให้บรรลุผลตามที่ร่วมกัน กำหนดขึ้น บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับ

เจตนาธรรมของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสถานศึกษามี บทบาทหน้าที่ สรุปรจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545, พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2562 ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

7. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

9. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และตามที่กฎหมายกำหนด

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องบูรณาการกับยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพการศึกษา จะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการ ประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษาได้ตาม มาตรฐานและมีคุณภาพ พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจ ของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคล สำคัญที่จะต้องดำเนินงานตาม

ภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและจะต้อง เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้ ต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ความ เข้าใจในทฤษฎีหลักบริหารการศึกษา ปรัชญาของการใช้หลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิง วิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียน เป็นสำคัญ รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตามให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด ไว้ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา ต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสาระวิชาหลัก และทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม ทักษะการใช้ชีวิต อาชีพ ทักษะด้าน สารสนเทศและเทคโนโลยี

ดังนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร จึงเป็นภารกิจที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหาร จะต้องรู้เท่าทัน ยุคโลกาภิวัตน์ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเหนือผู้นำที่ยอดเยี่ยม ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย มีระบบกระบวนการพัฒนา ทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบทศนิยมให้เกิดขึ้น ในองค์กรขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีที่จะสามารถพัฒนา หน่วยงานหรือองค์กร ก้าวไปสู่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ได้ตามศักยภาพที่ได้วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีลักษณะเป็นทั้งผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่ดี มี 9 ประการ สรุปจาก ธีระพันธ์ พวงจำปี (2559) มีดังนี้

1. ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาด ไหวพริบมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร
2. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลาย ๆ คนเข้ามามีส่วนร่วมใน การกระทำ โดยไม่ทำงานตามลำพัง
3. ผู้บริหารต้องเคารพความเป็นคนของแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือในความเห็น ธรรมชาติ และความสามารถของผู้อื่น
4. ผู้บริหารต้องยึดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก การบริหารการศึกษา จะไม่มี ความหมายถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องถือว่า เป้าหมายหรือจุดประสงค์ของ การศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเหมาะสมกับสภาพของสังคม
5. ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการแก่บุคคลอื่น ทุก ๆ คน ในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ให้การศึกษาให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพที่สุด
6. ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายมาทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคคล ทุกคนในวงการศึกษาและในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่

7. ผู้บริหารจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ
8. ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองคือ นักการศึกษา ผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา จึงต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักการศึกษา
9. ผู้บริหารจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อให้สังคมดีขึ้น
10. ผู้บริหารต้องประสานงานประสานน้ำใจ ระหว่างชาวบ้านกับสถานศึกษาในการดำเนินการดำเนินงานการศึกษา
11. ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานตนเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำทั้งสองอย่าง คือประเมินวิธีการ หรือกระบวนการทำงานพร้อมๆกันไปกับการประเมินการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานจะมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้ วิธีการที่จำเป็น
12. ผู้บริหารต้องเคารพในวิชาชีพของผู้บริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำความเสื่อมเสีย ให้ผู้คนที่เหยียดหยามวิชาชีพของนักบริหาร
13. ผู้บริหารต้องชวนช่วยหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญ ทุกวิถีทางเพื่อให้การบริหารงานของตนทันสมัย

สมชาย เทพแสง (2553) กล่าวว่า ผู้นำการศึกษาในยุคเทคโนโลยีหรือ E-Leadership ควรมีลักษณะ 10 E ดังนี้

1. **Envision** ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ อย่างชัดเจนโดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่กว้างไกล เน้นการบูรณาการ เทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการเรียนการสอน
2. **Enable** ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารและการจัดการ โดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน ระบบการบริหาร การปฏิบัติงานในโรงเรียน
3. **Empowerment** ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม
4. **Energize** ผู้นำการศึกษา ต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นชวนขวนขวายตลอดเวลา
5. **Engage** ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงานโดยมี ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และต้องตั้งความหวังให้สูง และค่อยๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
6. **Enhance** ผู้นำการศึกษา จะต้องยกระดับผลการปฏิบัติปฏิบัติงานให้ เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบอย่างชัดเจน
7. **Encourage** ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะ ใจแข็งใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนงานให้ประสบผลสำเร็จ

8. Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์ มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจของบุคลากร และอ่านใจคนอื่นได้รวมทั้งเน้นการทำงานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุมรอบคอบ

9. Embody ผู้นำการศึกษา จะต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม เน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การปฏิบัติงาน การสื่อสาร การติดตามและการประเมินผลควรใช้วิธีการที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

10. Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่มองไกลและเน้นในภาพรวมกว่าการมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดเป็นหน้าที่ ของเจ้าของงานที่จะทำ ให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ E-Leadership หรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ จึงเป็นผู้นำยุคใหม่อย่างแท้จริง ผู้นำการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้ควบคุมกลไกและขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่ง การปฏิรูป การศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานต่าง ๆ

Northouse (2004) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าในคุณลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน 3) มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น 4) ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีในการคิด 5) ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา 6) มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของสถานศึกษาโดยนำระบบ คุณธรรมมาใช้พัฒนาโดยองค์รวม 7) สร้างขวัญ กำลังใจ ให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเด่นและครูที่ ปรีक्षा และ 8) ตระหนักในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ระบบคุณภาพ

ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาที่ดี จะต้องเป็นบุคคลที่นำพาสถานศึกษาให้ เจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามแบบแผนที่ตั้งไว้ และมีการ การพัฒนา เปลี่ยนแปลงสนองตอบต่อภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับสถานศึกษา เปิดรับความ แนวคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ทันต่อโลกต่อที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน กำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มุ่งเน้นการใช้การมีส่วนร่วมที่เน้นถึงความสำคัญ ของการทำงานในองค์กร ร่วมคิดร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ยึดผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก พร้อมทั้ง มีการจัดสรรทรัพยากรมนด้านต่างๆอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาที่ดี และประสบผลสำเร็จนั้น ผู้นำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดเดิมในการบริหารจัดการ ในทันยุคแห่งการแข่งขัน ซึ่งมีการผันผวนในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การแข่งขัน และอีกมากมาย ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ ๆ ต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบทันโลก เข้าใจในเทคโนโลยี อย่างดีเยี่ยมและส่งเสริมนวัตกรรมที่มาพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมืออันนำไปสู่ความสำเร็จของ สถานศึกษา มุ่งมั่นทุ่มเทในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและทำให้เกิด ประโยชน์มากที่สุด

การบริหารงานในศตวรรษที่ 21

ในการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะถูกคาดหวังจากทั้งบุคคลภายในและภายนอก เนื่องจากการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และต้องมีพลังที่เพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำและมีทักษะที่จะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จักรกฤษณ์ สิริริน (2562) กล่าวถึง การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องอาศัยทักษะในด้านในการบริหารจัดการจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารการศึกษาโดยเฉพาะการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา นอกจากนี้ไกรสร เจียมทอง (2561) ยังได้กล่าวถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์มีความรู้ ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและรวดเร็วซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. **ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน นำเชื่อถือเข้าใจง่ายทั้งการพูดการเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจนถูกต้องรัดกุมสามารถเจรจาต่อรอง นำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่มและในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอกด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลาย

2. **ทักษะความคิดสร้างสรรค์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ววิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลที่ซับซ้อนประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูลตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

3. **ด้านมนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจ

4. **ทักษะด้านเทคนิค** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคแนวคิดวิธีการรวมถึงกระบวนการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมความคิด ซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนามีจรรยาบรรณและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดกับตนเอง ครู นักเรียนและบุคคลทั่วไปยึดระบบธรรมภิบาล

6. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ๆที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้เป็นการนำเอาข้อมูลข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่องและนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่า การที่มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กร เกิดการพัฒนายกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทีมงานได้ ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็นความสำคัญมากในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงาน ด้านต่าง ๆ ที่เป็นไปตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์วิธีการที่ได้ตั้งไว้ ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) พร้อมทั้งทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต การดำรงอาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อสภาวะโลกและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์หรือ เรียกว่า ยุค “การบริหารงานในศตวรรษที่ 21” สามารถพัฒนาองค์กร หาแนวทางยุทธศาสตร์ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการปรับเปลี่ยนระบบกระบวนการในการทำงาน ให้มีความสำคัญและความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมขององค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์เอาใจใส่ในเรื่องของศาสตร์ด้านวิชาการหรือแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ ศึกษาเรียนรู้ปรับเปลี่ยนแนวคิดรูปแบบที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรชั้นนำในอนาคตเพื่อให้เป็น ต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นรูปธรรม สามารถทำให้องค์กรอื่นที่สนใจและเกี่ยวข้อง นำไปพัฒนาต่อยอดและประยุกต์ใช้ได้ อย่างสร้างสรรค์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ไกรสร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). Innovation Management. **ติดปีกสถานศึกษาสู่ยุค 5.0.**

<https://www.salika.co/2019/09/05/innovation-management-educational-5-0-era/>

ธีระพันธ์ พวงจำปี. (2559). **ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงมี.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา

www.kroobannak.com/blog/38591.

พรชัย เจดามาน และคณะ. (2560). **ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน.**

กรุงเทพฯ: สุทรไพศาลบิวเดอร์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทศนะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21.**

กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12**

(พ.ศ.2560-2564). (ออนไลน์). แหล่งที่มา

<http://www.bpp.mua.go.th/main/download/plan/EducationPlan12.pdf>

สมชาย เทพแสง. (2553). E-Leadership: ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ.

1(1): 55-56.

สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารบัณฑิตศึกษา**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1). (มกราคม-มิถุนายน 2556)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

Stewart Vivien. (2012). **A World-Class Education: Learning from International Models of Excellence and Innovation.** ASCD.

UNESCO (2560). **Learning Cities and the SDGs: A Guide to Action.** (Online).

<https://uil.unesco.org/lifelong-learning/learning-cities/learning-cities-and-sdgs-guide-action>.

การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์กระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก

ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

Developing and transferring knowledge on social media, plastic woven bags, Khlong Mai Sub-district, Sampran District, Nakhon Pathom Province

ปิยะกุล อุตโท^{*1}, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ², ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร³, วันชัย สุขตาม⁴ และ ชาญวิทย์ อีสลาม⁵

Piyakul Outtho^{*1}, Phongsak Phakamach², Ntapat Worapongpat³,

Anurak Nawapornpaisan⁴ and Chanwitissa Issalam⁵

^{*1,3}สถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา, สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

^{2,5}นวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

⁴คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

^{*1,3}Educational Innovation Institute, Promote Alternative Education Association

²College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

⁴Faculty of Humanities and Social Sciences Surin Rajabhat University

e-mail: Vorachaiv@siamtechno.ac.th

Received: September, 19 2021

Revised: September, 26 2021

Accepted: September, 30 2021

บทคัดย่อ

จากการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบนสื่อสังคมออนไลน์ ชุมชนกระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก 2) ศึกษาการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์สื่อดิจิทัลกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนกระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก กลุ่มประชากรได้แก่ชุมชนกระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก คลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview Questions) และเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) Google Form การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายค่าร้อยละข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 101) สถิติที่ใช้ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการหาค่ากลางจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 102)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดการตลาดดิจิทัล กระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ความคิดเห็นด้านรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบน Facebook หลังการพัฒนาของผู้บริโภคในกลุ่ม Gen Y : Generation Y พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านสื่อ online ได้อย่างรวดเร็ว (\bar{X} = 4.83) การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สามารถสร้างรายได้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน (\bar{X} = 4.63) และอยู่ในระดับมาก

ได้แก่ การจัดทำสื่อ Page Facebook สร้างความประทับใจในการรับรู้ข่าวสาร ($\bar{X} = 3.52$) การพัฒนาโลโก้สินค้ากระเป่าสานจากเส้นพลาสติกให้ดูทันสมัยขึ้น ($\bar{X} = 3.98$) รูปภาพสินค้ามีความดึงดูด ทันสมัยและน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.10$) ราคาสินค้าและคุณภาพสินค้าเหมาะสมกัน ($\bar{X} = 3.89$) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามทำให้เห็นถึงความสะดวกสบายมากขึ้น ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ได้ง่ายขึ้น โดยการเข้า Facebook page ก็สามารเห็นหน้าร้าน รายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับวิสาหกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ มีแผนที่ออนไลน์ เพื่อความสะดวกต่อการเดินทางมายังกลุ่ม

คำสำคัญ: การพัฒนา, การถ่ายทอดความรู้, สื่อสังคมออนไลน์, ผลิตภัณฑ์ชุมชน

ABSTRACT

The objective of this study was to: 1) Study and develop the logo, brand, bag made from plastic to be distinctive and modern 2) To study the development and transfer of social media knowledge to the woven bag of community enterprise plastic strands. The population groups were woven bag communities from Khlong Mai plastic line, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province. By this study, the research instruments were divided into 2 parts, which were qualitative research tools using In-depth interview questions and quantitative research tools using questionnaire (Questionnaire) Google Form. Percentage was used to describe the data percentage (Boonchom Srisamah, 1992: 101) Mean statistic used to find the middle value from the data from Sample group (Boonchom Si Sa-ad, 1992: 102)

The Research results found that: satisfaction with digital market management Woven bags from plastic threads, Khlong Mai Subdistrict, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province, the opinions of the form of content presentation on Facebook after the development of consumers in the Gen Y: Generation Y found that the opinions were at the highest level, namely, the perception of information and content via online media quickly ($\bar{X} = 4.83$). Creating public relations media could generate revenue and expanded to benefit the community ($\bar{X} = 4.63$) and it was at a high level. as creating a Facebook Page. with impression news ($\bar{X} = 3.52$), the development of the logo of bags made from plastic to look more modern ($\bar{X} = 3.98$), Product images were attractive, Modern and interesting ($\bar{X} = 4.10$), product prices and product quality are appropriate ($\bar{X} = 3.89$), analyze data from queries to make it was more convenient the product by accessing

the Facebook page which could for easily access see the store page. Details about community enterprises and products had online maps.

Keywords: development, knowledge transfer, social media, community products

บทนำ

ตะกร้าสานพลาสติก เดิมทีคนในชุมชนนั้นเข้ามาจำหน่ายภายในพิพิธภัณฑ์หุ่นขี้ผึ้งไทย นครชัยศรี ในนามกลุ่มกล้วยฉาบ เขาพนมนางจังหวัดกาญจนบุรีและสาธิตการทำกล้วยฉาบและขนมชนิดต่าง ๆ เริ่มจากความคิดจากการทำขนมพับตองและตอกไม้ไผ่เป็นส่วนประกอบในการทำขนมพับเป็นกระทงต่าง ๆ มีตอกจักสานเป็นตัวช่วยยึดแต่ไม้ไผ่เวลาทำแล้วหักง่าย จึงคิดค้นวัสดุที่เหนียวกว่าคือเส้นพลาสติก แต่ไม่สามารถทำกับอาหารได้ ก็ยังนึกถึงเส้นพลาสติกจึงได้ทดลองสานควบคู่กับการทำขนมเรื่อยมาต่อมาก็ได้มีการรู้จักบ้านขายกระเป่าสานเส้นพลาสติกโดยมีคุณลำเจียกเป็นเจ้าของที่ขายอยู่ที่พิพิธภัณฑ์จึงได้ทำการสอนวิธีการสานเส้นพลาสติกจนมีความชำนาญและนำมาประยุกต์ โดยใช้เส้นพลาสติกแทนวัสดุธรรมชาติสานเป็นรูปทรงต่าง ๆ เริ่มจากตะกร้าใส่ของชิ้นเล็ก ๆ จากนั้นได้พัฒนารูปแบบที่ทันสมัย สีสนสวยงามมากขึ้น ซึ่งการใช้เส้นพลาสติกสามารถทำได้ง่าย เพราะมีความอ่อนนิ่ม เหนียว ยึดหยุ่นได้ดี สามารถหักพับได้ สามารถนำมาพัฒนาและเป็นอาชีพเสริมได้ ต่อมาทางร้านของคุณลำเจียกได้เลิกและไปทำกิจการอย่างอื่น จึงได้พัฒนาการทำกระเป่าสานจากเส้นพลาสติกต่อในพิพิธภัณฑ์ต่อและพัฒนารูปแบบต่าง ๆ จนเป็นที่ต้องการของตลาดทั่วไปดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มองช่องว่างที่จะสามารถพัฒนาสื่อสังคมออนไลน์ที่ในปัจจุบันมีผู้คนจำนวนมากนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการซื้อสินค้าและบริการในยุคปัจจุบันเป็นลำดับแรก คือ สื่อออนไลน์ ที่มีทั้งภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว คลิปวิดีโอและเสียง แต่มีต้นทุนในการทำที่ต่ำกว่าสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ มาก เหมาะแก่การนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ธุรกิจยุคสมัยนิยมนี้ สื่อออนไลน์ยังสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หลากหลายชนิด และมีบทบาทอย่างมากในการดำเนินชีวิตประจำวันของประชากรส่วนใหญ่ การนำกลยุทธ์มาใช้ผ่านสื่อออนไลน์ จึงทำให้ธุรกิจสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มคนได้หลากหลายมากขึ้น ทางกลุ่มจึงได้นำสื่อออนไลน์และรูปแบบบรรจุภัณฑ์ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและยอดขายสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพกลุ่มเราจึงได้มีการพัฒนาฉลากบรรจุภัณฑ์ พัฒนาบรรจุภัณฑ์ พัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย พัฒนาการสื่อสารทางการตลาด พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ดิจิทัล ให้มีความน่าสนใจตั้งแต่ครั้งแรกที่เห็นและง่ายต่อการจดจำ มีสีสนสวยงามสามารถดึงดูดความน่าสนใจได้เป็นอย่างดี มีรายละเอียดต่าง ๆ ครบถ้วน โดดเด่น สะดวกสามารถใช้สื่อสารได้เป็นอย่างดี และมีความเหมาะสมต่อการนำมาใช้กับงานครั้งนี้

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ระดับคุณลักษณะของผู้สื่อสังคมออนไลน์ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการประชาสัมพันธ์
2. ระดับการรับรู้และการตัดสินใจผลิตภัณฑ์ชุมชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์

3. คุณลักษณะของการพัฒนาด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบนสื่อที่มีประสิทธิภาพผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อการจดจำจากสีสันและการออกแบบบรรจุภัณฑ์เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบนสื่อสังคมออนไลน์ ชุมชนกระเป่าसानจากเส้นพลาสติก
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์สื่อดิจิทัลกลุ่มวิสาหกิจ ชุมชนกระเป่าसानจากเส้นพลาสติก

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) โดยมีองค์ประกอบสำคัญต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sampling) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์กระเป่าसानจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ชุมชนกระเป่าसानจากเส้นพลาสติก คลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สมาชิกชุมชนกระเป่าसानจากเส้นพลาสติก คลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมเป็นกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลกร จำนวน 213 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistate Sampling Scheme) ส่วนกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Questions) และเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) Google Form ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง เพื่อการศึกษาการจัดการตลาดดิจิทัล ชุมชนกระเป่าसानจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2.1 การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารๆเพื่อออกแบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview Questions) โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและเกี่ยวข้องกับการการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์กระเป่าसानจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์กระเป่าसानจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอ

สามพราน จังหวัดนครปฐมโดยการสร้างแบบสอบถามในระบบออนไลน์ ด้วย Google Form มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความถี่ในการใช้อินเทอร์เน็ต พฤติกรรมในการใช้สื่อดิจิทัลในรูปแบบใดใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อวัตถุประสงค์ใดและประเภทสินค้าที่จะซื้อสินค้าและบริการผ่านอินเทอร์เน็ตในอนาคต ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และการทดสอบความเชื่อมั่นเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองโดยการสร้างลิงค์ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 213 ฉบับ ได้รับข้อมูลแบบสอบถามคืนมา จำนวน 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2562

2.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์โดยการแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธีสเตปไวส์ ส่วนเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนดหัวข้อ/กลุ่มหัวข้อสำคัญ และแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัย โดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative Form) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในขั้นตอนสุดท้าย

สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจำแนกถ้อยคำหรือข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นแล้วนำมาวิเคราะห์อภิปรายถึงข้อเท็จจริง และประเด็นสำคัญเพื่อตอบคำถามการศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการตรวจสอบข้อมูล (Editing) ความถูกต้องของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกจากรหัส (Coding) แบบสอบถาม แล้วประมวลผลแต่ละส่วนดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของประชาชนในกรุงเทพมหานครวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistical) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อ “ชุมชนกระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” โดยใช้สถิติพรรณนา Descriptive Statistical) โดยค่าเฉลี่ย (Mean) เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยมีน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายค่าร้อยละข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 101)

$$\text{สูตรในการคำนวณ } P = \frac{n}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทนค่า ร้อยละ
n แทนค่า ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทนค่า จำนวนหรือความถี่ทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการหาค่ากลางจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 102)

$$\text{สูตรในการคำนวณ } \bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 \sum แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่มข้อมูลทั้งหมด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์กระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมมีวัตถุประสงค์เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายที่เป็นสื่อออนไลน์ให้ดีขึ้นทันสมัยมากขึ้นของชุมชนและเพื่อประเมินความพึงพอใจการจัดการตลาดดิจิทัลที่ทันสมัย และด้านการออกแบบและการจัดรูปแบบของกระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมโดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ SWOT กระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก

The topic	Strengths	Opportunities	Weaknesses	Threats
Product	มีสีสันทที่สวยงาม วัสดุที่ใช้สานมีความ คงทน แข็งแรง	การดัดแปลงรูปทรง หรือการทำขนาด อื่น ๆ เป็นไปได้ยาก กว่าวัสดุอื่น ๆ ที่นำมาใช้	อาจมีการต่อยอด การใช้วัสดุเพื่อ พัฒนาสินค้า หลายรูปแบบ	สินค้ามีคู่แข่ง มากในส่วนอื่น และลูกค้าบาง กลุ่มไม่นิยม สินค้าสาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

The topic	Strengths	Opportunities	Weaknesses	Threats
Price	ราคาเหมาะสมกับสินค้า ไม่แพงเกินคุณภาพสินค้า	ราคาขายในพื้นที่ของพืชรักบี้ และชุมชน	สามารถขยายรายได้ส่วนนี้ได้จากการขายผ่านอื่นหรือการสร้างกิจกรรม	สินค้าบางตัวที่ใช้วัสดุอื่นมารวม อาจจะมีราคาที่สูงเกินกว่าที่กำหนด
Place	สถานที่จำหน่ายใกล้กับจุดชมพืชรักบี้ จึงสะดวกต่อนักท่องเที่ยว	สถานที่จัดจำหน่ายเป็นพืชรักบี้จึงยากต่อการจำหน่ายเพราะจะขายได้ดีช่วยเทศกาล	สามารถที่จะจัดทำสื่อออนไลน์ได้เพื่อขยายกิจการหรือการจัดทำสาขาอื่นเพื่อต่อยอดธุรกิจ	สถานที่ในพืชรักบี้มีสินค้าจำหน่ายหลายชนิดจึงเกิดการเลือกซื้อ
Promotion	มีการลด แลก แจก แถม ในตัวของสินค้า และการซื้อขายผ่านออนไลน์	ราคาที่จับต้องได้เฉพาะในชุมชนพื้นที่จึงอาจไม่สามารถต่อยอดได้มาก	จะสามารถจัดทำในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ที่มีนักท่องเที่ยวมาชมพืชรักบี้	กลุ่มลูกค้าที่เป็นเป้าหมายเข้าถึงยากและอาจจะไม่มีความสนใจ

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี (Gen Z)	26	12.1
21-30 ปี (Gen Y)	121	57
31-40 ปี (Gen X)	58	27.1
41 ปีขึ้นไป (Gen B)	8	3.8
รวม	213	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 31-40 ปี

มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 12.1 และสุดท้ายอายุ 41 ปีขึ้นไปผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบน Facebook หลังการพัฒนาของผู้บริโภค โดยรวม

การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์กระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดทำสื่อ Page Facebook สร้างความประทับใจในการรับรู้ข่าวสาร	4.36	0.79	มาก
2. การจัดทำ Page Facebook ช่วยทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่อัปเดตเร็วขึ้น	4.47	0.69	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร รับรู้ข้อมูล และรายละเอียดสินค้า สะดวกมากขึ้น	4.52	0.62	มากที่สุด
4. การซื้อขายแลกเปลี่ยนมีความสะดวกสบายมากขึ้น	4.47	0.63	มาก
5. ลูกค้ารู้จักแบรนด์สินค้าและตัวสินค้ามากขึ้น	4.44	0.73	มาก
6. การจัดทำ Page Facebook สร้างรายได้และต่อยอดกิจการมากขึ้น	4.53	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาและถ่ายทอดความรู้สื่อสังคมออนไลน์กระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านสื่อ online ได้อย่างรวดเร็ว (\bar{X} = 4.52) การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สามารถสร้างรายได้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน (\bar{X} = 4.53) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดทำสื่อ Page Facebook สร้างความประทับใจในการรับรู้ข่าวสาร (\bar{X} = 4.36) การพัฒนาโลโก้สินค้ากระเป๋าสานจากเส้นพลาสติกให้ดูทันสมัยขึ้น (\bar{X} = 4.47) รูปภาพสินค้ามีความดึงดูดทันสมัย และน่าสนใจ (\bar{X} = 4.47) และราคาสินค้าและคุณภาพสินค้าเหมาะสมกัน (\bar{X} = 4.44)

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ การพัฒนาโลโก้ หลังการพัฒนาของผู้ชุมชน โดยรวม

ความพึงพอใจต่อการจัดการตลาดดิจิทัล กระจ่าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โลโก้มีความทันสมัยมากขึ้น	4.61	0.49	มากที่สุด
2. โลโก้เป็นที่น่าจดจำและเป็นจุดสังเกตได้มากขึ้น	4.55	0.70	มากที่สุด
3. กระตุ้นยอดขายให้กับตัวผลิตภัณฑ์และเป็นการต่อยอดตัวผลิตภัณฑ์	4.58	0.61	มากที่สุด
4. การเข้าถึงไปยังตัวสินค้ามากขึ้นโดยการสร้าง QR CORD ลงบนตัวโลโก้สินค้าด้วย	3.81	0.82	มาก
5. ฐานลูกค้ามีการขยายมากขึ้นเนื่องจากการบอกต่อ	4.09	1.00	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โลโก้มีความทันสมัยมากขึ้น (\bar{X} = 4.61) โลโก้เป็นที่น่าจดจำและเป็นจุดสังเกตได้มากขึ้น (\bar{X} = 4.55) กระตุ้นยอดขายให้กับตัวผลิตภัณฑ์และเป็นการต่อยอดตัวผลิตภัณฑ์ (\bar{X} = 4.58) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเข้าถึงไปยังตัวสินค้ามากขึ้นโดยการสร้าง QR CORD ลงบนตัวโลโก้สินค้าด้วย (\bar{X} = 3.81) ฐานลูกค้ามีการขยายมากขึ้นเนื่องจากการบอกต่อ (\bar{X} = 4.09)

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบน Facebook หลังการพัฒนาของผู้บริโภคในกลุ่ม Gen Y: Generation Y

ความพึงพอใจต่อการรับรู้จากการถ่ายทอดองค์ความรู้ กระจ่าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดทำสื่อ Page Facebook สร้างความประทับใจในการรับรู้ข่าวสาร	3.52	0.71	มาก
2. การพัฒนาโลโก้สินค้ากระจ่าสานจากเส้นพลาสติกให้ดูทันสมัยขึ้น	3.98	0.66	มาก
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านสื่อ online ได้อย่างรวดเร็ว	4.83	0.55	มากที่สุด
4. รูปภาพสินค้ามีความดึงดูด ทันสมัย และน่าสนใจ	4.10	0.77	มาก
5. ราคาสินค้าและคุณภาพสินค้าเหมาะสมกัน	3.89	0.76	มาก
6. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สามารถสร้างรายได้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน	4.63	0.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นด้านรูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบน Facebook หลังการพัฒนาของผู้บริโภคในกลุ่ม Gen Y: Generation Y พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านสื่อ online ได้อย่างรวดเร็ว (\bar{X} = 4.83) การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สามารถสร้างรายได้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน (\bar{X} = 4.63) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดทำสื่อ Page Facebook สร้างความประทับใจในการรับรู้ข่าวสาร (\bar{X} = 3.52) การพัฒนาโลโก้สินค้ากระเป๋าสานจากเส้นพลาสติกให้ดูทันสมัยขึ้น (\bar{X} = 3.98) รูปภาพสินค้ามีความดึงดูด ทันสมัย และน่าสนใจ (\bar{X} = 4.10) ราคาสินค้าและคุณภาพสินค้าเหมาะสมกัน (\bar{X} = 3.89)

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ รูปแบบการนำเสนอเนื้อหาบน Instagram หลังการพัฒนาของผู้บริโภค

ความพึงพอใจต่อการรับรู้จากการถ่ายทอดองค์ความรู้ กระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.รูปภาพและวิดีโอทันสมัยมากขึ้น เข้าใจง่าย	4.41	0.55	มาก
2. มีการเข้าถึงในช่องทาง Instagram มากขึ้นและสะดวกต่อการติดต่อ	4.02	0.86	มาก
3. รูปภาพและวิดีโอมีความดึงดูดให้ผู้สนใจมีความสนใจมากขึ้น	4.43	0.50	มาก
4. สามารถเพิ่มช่องทางการขายของสินค้าและเป็นที่รู้จักมากขึ้น	4.25	0.82	มาก
5. ช่องทางสามารถต่อยอดรายได้ให้กับเจ้าของกิจการ	3.14	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รูปภาพและวิดีโอทันสมัยมากขึ้น เข้าใจง่าย (\bar{X} = 4.41) มีการเข้าถึงในช่องทาง Instagram มากขึ้น และสะดวกต่อการติดต่อ (\bar{X} = 4.02) รูปภาพและวิดีโอมีความดึงดูดให้ผู้สนใจมีความสนใจมากขึ้น (\bar{X} = 4.43) สามารถเพิ่มช่องทางการขายของสินค้าและเป็นที่รู้จักมากขึ้น (\bar{X} = 4.25) และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ช่องทาง สามารถต่อยอดรายได้ให้กับเจ้าของกิจการ (\bar{X} = 3.14)

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อการรับรู้จากการถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนาสื่อดิจิทัล
กลุ่มวิสาหกิจ

ความพึงพอใจต่อการรับรู้จากการถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนาสื่อ ดิจิทัลกลุ่มวิสาหกิจกระเปาะสานจากเส้นพลาสติก ตำบลคลองใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสร้าง Facebook Fanpage	4.58	0.75	มากที่สุด
2. QR Code ทำให้มีความสะดวกต่อการใช้งานมากขึ้น	4.85	0.42	มากที่สุด
3. รับชมโฆษณาแล้วมีความอยากซื้อผลิตภัณฑ์	4.75	0.43	มากที่สุด
4. รูปแบบการนำเสนอรูปภาพผลิตภัณฑ์มีความน่าสนใจ	4.10	0.91	มาก
5. Chatbot ทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อผู้ดูแลเพจ	4.32	1.16	มาก
6. การส่งเสริมการขายและส่วนลด	3.69	0.52	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การสร้าง Facebook Fanpage (\bar{X} = 4.58) QR Code ทำให้มีความสะดวกต่อการใช้งานมากขึ้น (\bar{X} = 4.85) รับชมโฆษณาแล้วมีความอยากซื้อผลิตภัณฑ์ (\bar{X} = 4.75) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รูปแบบการนำเสนอรูปภาพผลิตภัณฑ์มีความน่าสนใจ (\bar{X} = 4.10) Chatbot ทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อผู้ดูแลเพจ (\bar{X} = 4.32) การส่งเสริมการขายและส่วนลด (\bar{X} = 3.69)

อภิปรายผล

1. การจัดทำสื่อสังคมออนไลน์ Page Facebook สร้างความประทับใจในการรับรู้ข่าวสาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การจัดทำสื่อ Page Facebook สร้างความประทับใจในการรับรู้ข่าวสาร ในระดับดีมากคือ ร้อยละ 50

2. การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อการการพัฒนาโลโก้สินค้ากระเปาะสานจากเส้นพลาสติกให้ดูทันสมัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่การพัฒนาโลโก้สินค้ากระเปาะสานจากเส้นพลาสติกให้ดูทันสมัยขึ้นในระดับดีมากคือ ร้อยละ 50

3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านสื่อ online ได้อย่างรวดเร็วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านสื่อ online ได้อย่างรวดเร็วในระดับดีมากคือ ร้อยละ 45

4. รูปภาพสินค้ามีความดึงดูด ทันสมัย และน่าสนใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ารูปภาพสินค้ามีความดึงดูด ทันสมัย และน่าสนใจในระดับมากที่สุดคือ ร้อยละ 47.4

5. ราคาสินค้าและคุณภาพสินค้าเหมาะสมกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าราคาสินค้าและคุณภาพสินค้าเหมาะสมกันในระดับมากที่สุดคือ ร้อยละ 52.6

6. การจัดทำสื่อสังคมออนไลน์ประชาสัมพันธ์สามารถสร้างรายได้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สามารถสร้างรายได้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนในระดับมากที่สุดคือ ร้อยละ 50

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะทั่วไป ผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบชุมชนควรมีการติดตามผลการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย ทั้งด้านสินค้าราคา การส่งเสริมการขาย อีกทั้งควรใช้ช่องทางอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อให้มีลักษณะเป็น digital ecosystem โดยชุมชนต้องตั้งผู้บริหารสื่อสังคมออนไลน์ มีการโต้ตอบกับลูกค้าที่เข้ามาทักทายทันที ใช้สื่อเว็บไซต์และ inbox ในการส่งข้อความคู่ไปกับ page facebook ที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นช่องทางออนไลน์ที่เข้าถึงผู้บริโภคได้รวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบการตัดสินใจของผู้บริโภคในสื่ออื่น ๆ ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อหาความสัมพันธ์ของสื่อที่ใช้กับผลิตภัณฑ์และผู้บริโภค

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). ความหมายสื่อสารการตลาดดิจิทัล. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก

http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2829/1/auttapon_wuti%20.pdf

แนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าตราสินค้า. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก

http://mslib.kku.ac.th/elib/multim/books/Marketing2557/SULAKSANA%20KAEWMAL A/05_ch2.pdf

การสร้าง Page Facebook. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก

<https://www.page365.net/all-articles/365town-howtocreatefbpage>.

การสร้าง Page Instagram. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก

<https://instagram.kapook.com/view58993.html>.

ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
The Opinions of Educational Personel on The Conflict Management
of Administrator at Matthayomtaksin Rayong School Under
The Provincial Administrative Organization of Rayong

ชญาณิศ ชลสวัสดิ์
Chayanit Chonsawat
โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง
Matthayomtaksin Rayong School
e-mail: Chayanit_nt@hotmail.com

Received: September, 25 2021

Revised: October, 12 2021

Accepted: October, 22 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ สถานภาพ การทำงาน ประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 170 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่ายประกอบด้วย จำนวน 118 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอนได้แก่ (1) การศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับสถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า (2.1) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน (2.2) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสภาพการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน (2.3) ความคิดเห็นของ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ความคิดเห็น, ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the conflict management of high school administrators at Taksin Rayong School under the Rayong Provincial Administrative Organization and 2) To compare the conflict management of high school administrators at Taksin Rayong School under the Rayong Provincial Administrative Organization, classified by gender, work status and work experience. Research methodology was survey research. The population included 170 teachers and educational personnel of Secondary Taksin Rayong School. Sample obtained via simple random sampling technique comprised of 118 teachers and educational personnel of Secondary Taksin Rayong School. Research procedure consisted of 4 steps: (1) research problem studying, (2) research design, (3) data collection and data analysis and (4) research report writing. The instrument used for data collection was a 5-levels rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and were hypothesis tested by independent t-test.

Major Findings: 1) The opinions of teachers educational personnel toward conflict management of the Secondary Taksin Rayong under the Provincial Administrative Organization of Rayong in overall was at high level 2) The comparison according to the conflict management of the administrators at Taksin Rayong Secondary School under the Rayong Provincial Administrative Organization, it were found that: (2.1) The opinions of teachers and educational personnel who were different gender, had not difference (2.2) The opinions of teachers and educational personnel who were different working statuses, had not difference and (2.3) The opinions of teachers and educational personnel who were different work experiences, had not difference.

Keywords: Conflict management, Opinions, Teachers and Educational Personnel

บทนำ

ทางการศึกษานั้น ความขัดแย้งมักจะเกิดจากลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรนั้นมีไม่พอกับความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มในสถานศึกษาหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทรัพยากรอาจเป็นสิ่งที่เห็นได้และสิ่งที่เห็นไม่ได้ เช่น คน วัสดุ ตำแหน่ง สถานภาพ หรือเกียรติยศ 2) ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจการ งานหรืออำนาจซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่น หรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการก้าวก่ายในงานหรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่นและ 3) ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนไม่สามารถที่จะ ตกลงกันได้ เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการในการทำงาน ต่างมีเป้าหมายและวิธีการที่แตกต่างกัน และเป้าหมาย หรือวิธีการต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้

ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร ย่อมมีความขัดแย้งซึ่งกันและกันเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มของบุคคล เราต้องยอมรับความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นของปกติที่เกิดขึ้นในสังคม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นเมื่อเราทำอะไรไปกระทบกระเทือนผู้อื่นในการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเขา หรือไปกระทบกับสิ่งที่เขาต้องการ หรือเรามีวิธีการที่แตกต่างไปจากคนอื่นในการมองปัญหา หรือในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่ทุกวัน ผู้บริหารไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และไม่สามารถปล่อยให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงขึ้นโดยไม่จัดการแก้ไข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อให้เข้าใจและเรียนรู้ถึงความขัดแย้งที่ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารต่างกัน

3. บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารแตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งตามแนวคิดของโทมัส (Thomus, 1976) ซึ่งมี 5 แบบ คือ 1) การเอาชนะ (competition) 2) การร่วมมือ (collaboration) 3) การประนีประนอม (compromising) 4) การหลีกเลี่ยง (avoiding) และ 5) การยอมให้ (accommodation)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 170 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง จำนวน 118 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-609) และใช้วิธีการสุ่มแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1) ตัวแปรต้น คือสถานภาพของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 เพศ จำแนกเป็น

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.2 สถานภาพการทำงาน จำแนกเป็น

- ข้าราชการครูและพนักงานจ้างตามภารกิจ
- ครูอัตราจ้าง

1.3 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2) ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง และ 5) การยอมให้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ได้แก่ เพศ สถานภาพการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ตามแนวคิดของโทมัส (Thomus, 1976) จำนวน 25 ข้อ จำแนกเป็นรายด้านดังนี้ 1) การเอาชนะ จำนวน 5 ข้อ 2) การร่วมมือ จำนวน 5 ข้อ 3) การประนีประนอม จำนวน 5 ข้อ 4) การหลีกเลี่ยง จำนวน 5 ข้อ และ 5) การยอมให้ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้ง	ระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้ง	ระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้ง	ระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้ง	ระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้ง	ระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 118 ชุด ให้ครูโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและได้ตอบแบบสอบถามขึ้นมาจำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

2) เมื่อได้แบบสอบถามขึ้นมาแล้วผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักและคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลโดยใช้การคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

4) การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานของวิจัยต่อไป

5) การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้โดยแบ่งระดับความสำคัญแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6) การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความคิดเห็นในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยใช้คะแนนเฉลี่ย mean ของคะแนนโดยที่วัดโดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 100) ดังนี้

- ช่วงคะแนน 4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากที่สุด
- ช่วงคะแนน 3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก
- ช่วงคะแนน 2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง
- ช่วงคะแนน 1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับน้อย
- ช่วงคะแนน 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1984: 161)

2) สถิติพรรณนา

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent t-test

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 118 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานคือข้าราชการครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ และมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ คือ 5 ปีขึ้นไป

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารจะใช้อำนาจจากตำแหน่งแสดงการคุกคามข่มขู่ผู้ร่วมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผู้บริหารมักอ้างระเบียบแก่ผู้ร่วมงานเพื่อจะให้ตนได้รับประโยชน์ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือผู้บริหารพยายามชักจูงให้ผู้ร่วมงานเชื่อในวิธีการของตน

2.3 ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การประนีประนอม อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารถนอมน้ำใจและรักษาสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือผู้บริหารพยายามให้ผู้ร่วมงานตกลงการเพื่อประนีประนอม

2.4 ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์กร และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความเห็นที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง

2.5 ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การยอมให้อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานดำเนินงานตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในด้านการร่วมมือ และด้านการหลีกเลี่ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารไม่พบความแตกต่าง

3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองตามความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารในด้านการหลีกเลี่ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

การศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ของข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมตากสินระยองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ และการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยม

ตากสินระยองมีหน่วยงานให้การสนับสนุนการศึกษาหลากหลายหน่วยงานโดยโรงเรียนมัธยมตากสินระยองมีกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแลและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนมัธยมตากสินระยองโดยตรงนอกจากนี้โรงเรียนมัธยมตากสินระยองยังได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้มีคุณภาพจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของนุตประวีณ์ เบนเน็ต ที่ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองใช้ทุกแบบ โดยที่ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง และด้านการยอมให้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเอาชนะ อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านการร่วมมือ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากครุมีลักษณะมิชอบความขัดแย้ง และในการทำงานมักมีการให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ โดยมุ่งให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ และมองว่าความขัดแย้งเป็นการทำงานที่ไม่สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของคนอง ศรีสรณ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากยกเว้น คำนวณการเอาชนะและด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลางและความคิดเห็นของผู้บริหารทุกขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเอาชนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ และการหลีกเลี่ยง พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการประนีประนอม การยอมให้ และการหลีกเลี่ยง เป็นการแสดงพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงต่อปัญหา เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ยอมที่จะปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการตามที่เขาต้องการ แม้เราจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อีกทั้งไม่ต้องทำให้เกิดความบาดหมางใจระหว่างบุคคล หากความขัดแย้งเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของสุภาณดา รอดสุขโข (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองด้านการยอมให้ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม และด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับมากทุกคน ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านเอาชนะ พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพฤติกรรมของครู ไม่ชอบการหักล้าง

ซึ่งกันและกัน รวมทั้งเน้นการประนีประนอมมากกว่าการแสดงพฤติกรรมคุกคาม ชมเชยหรือแม้กระทั่งการอ้าวงระเบียบ เพียงเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของทักษิณ ภูบัวเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 รายงาน พบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประนีประนอม รองลงมาคือด้านการร่วมมือ ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง

2. ผลของการเปรียบเทียบตัวแปร พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ทั้งตัวแปรเพศ สถานภาพการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ทั้งหมดเมื่อแตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ต่อการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง แตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมัธยมตากสินระยองเพิ่งเริ่มดำเนินการจัดการศึกษาได้เพียง 10 ปี จึงส่งผลให้ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง ยังไม่ชัดเจนในการเข้าใจการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง มากนักทำให้เมื่อตอบแบบสอบถามมักแสดงความเห็นในระดับการวัดมาก และระดับการวัดปานกลางไว้ก่อน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรอิสระทั้งสามตัวจึงออกมาไม่แตกต่างกันทั้งหมด มีเพียงในด้านย่อยด้านการหลีกเลี่ยง เท่านั้นที่ข้าราชการครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และครูอัตราจ้าง เห็นว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อตัวแปรอิสระคือสถานภาพการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งคาดเดาได้ว่าเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุกานดา รอดสุขโข (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองด้านการยอมให้ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม และด้านการเอาชนะ อยู่ในระดับมากทุกคน ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนว่าด้านการหลีกเลี่ยงผู้ตอบแบบสอบถามมักนำประสบการณ์เดิมเข้ามามองร่วมไม่สามารถแยกแยะประเด็นการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารออกมาได้อย่างชัดเจนจึงทำให้ด้านการหลีกเลี่ยงเกิดความแตกต่างจากด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สามารถนำเป็นสารสนเทศสำหรับโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารความขัดแย้งของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 สามารถให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีสภาพปัญหาและบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนมัธยมตากสินระยองได้ศึกษาและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนที่ตนเองเป็นผู้นำองค์กรอยู่

1.3 สามารถให้ครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความขัดแย้งที่สามารถเกิดขึ้นในทุก ๆ โรงเรียนว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นสามารถบริหารจัดการได้ ถ้าโรงเรียนใดจัดการได้ดีจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้อย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สำหรับโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งเพื่อสามารถทำให้ผู้บริหารได้วางแผนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ตรงประเด็นและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง เพื่อต่อยอดถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนได้ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- คนอง ศรีสรณ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จิตทามาศ เชื้อโฮม. (2553). **วิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาศ รุจิรตานนท์. (2547). **การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกาญจนบุรี.
- จุฑา เทียนไทย. (2547). **การจัดการมุมมองนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: ท้อป.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศ. (2549). **สุดยอดผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาคริส พรหมมหาชัย. (2554). **ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชดา วิจิตรจามรี. (2553). **การสื่อสารองค์การ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ทักษิณ ภูบัวเพชร. (2554). **พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นุตประวีณ์ เบาเน็ด. (2555). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะรัตน์ โสภา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วิเชียร วิทยอดม. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุพพตา เจนสมบุรณ์. (2547). **วิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแบบของโรมัส-คิลแมนน์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา 2** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม/กรุงเทพฯ.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2547). **แนวคิดและหลักจัดการในองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมพร ธาวิพัฒน์. (2550). **การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครปฐม.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกานดา รอดสุขโข. (2554). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). **ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bradley, Deanya Nadyne. (1984). A Comparative Study of the Conflict Management Style Uses by Woman and Men in Middle Management in the Denver Metropolitan Area. **Dissertation Abstracts International**. 66.

- Malamed and Reiman, James C. Malamed and John W. Reiman. (1999). **Collabalation and Confiet resolution in education**. Jounal Citation: High school magazing.
- Robbins, Stephen P. (2001) **Organizational Behavior: Concetroversies and Application**. Ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 2001.
- Thomas, Kenneth W. (1976). **Conflict and Conflict Management in Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. ed. Marvin D. Dunnette. Chicago: Rand McNally.
- Thomas, Kenneth W. and Ralph H. Kilmann. (1987). **Thomas-Kilmann Conflict Mode Interest**. 27th New York: XICOM Incoporated.
- Welt, Ellen S. (2012). **Confict management styles of middle school principals compared to comprehensive high school principal**. Available from <http://www.lib.umi.com>.Abstract from: Proquest file: Dissertation
Abstract Item: AAT 9971820.

การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Administration of Schools in Kamphaengsaen District Under the Nakorn
Pathom Primary Educational Service Area Office 1

โศรญา มีทรัพย์

Soraya Meesap

โรงเรียนบ้านรางอีเม้ย (สงบ่ารุงราษฎร์)

Ban Rang Emei School (Hong Bumrungrad)

e-mail: Soraya_25@hotmail.co.th

Received: September, 29 2021

Revised: October, 16 2021

Accepted: October, 22 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูในอำเภอกำแพงแสน ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอกำแพงแสน ต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 611 คน กลุ่มคนตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้จำนวน 242 คนและ วิธิตำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารสถานศึกษา พบว่า (2.1) ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (2.2) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (2.3) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ความคิดเห็นของครู

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the opinions level of teachers in Kamphaeng Saen District towards school administration under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1; 2) To compare the opinions of teachers in Kamphaeng Saen District toward school administration under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age and education level. Research methodology was a survey research. The population included 611 teachers and educational personnel in Kamphaeng Saen school under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. Sample obtained via stratified random sampling technique comprised of 242 teachers and educational personnel in Kamphaeng Saen school. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study research problems (2) research design (3) data collection and analysis data (4) research paper writing. The instrument was a 5-rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Findings; (1) The opinion level of teachers in Kamphaeng Saen District toward school administration under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, was at high level in overall. (2) The comparison of teachers' opinion in Kamphaeng Saen school under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, found that: (2.1) the teachers with educational personnel who were different gender had opinion toward school administration, were not different; (2.2) the teachers with educational personnel who were different age had opinion toward school administration, were not different; (2.3) the teachers with educational personnel who were different educational level had opinion toward school administration, were not different.

Keywords: School Administration, Teacher's Opinion

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ โดยโรงเรียนเป็นสถานที่ที่หลอมรวมบุคลากรการศึกษา เช่น ผู้บริหาร ครู และนักเรียนเข้าไว้ด้วยกัน และร่วมพัฒนาไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น ต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ สถานที่ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม วิธีการจัดการ หลักสูตรการเรียนการสอน แต่ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ “ทรัพยากร

มนุษย์” โดยเฉพาะครู และบุคลากรทางการศึกษาเพราะมีบทบาทและเป็นตัวสำคัญในการจัดระบบและดำเนินการทางการศึกษา มีความสำคัญในการจัด การเรียนการสอนเพื่อสร้างเยาวชนของชาติ ให้เก่ง ดี มีความสุข รู้จักคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (ธาดา ราชกิจ, 2562)

การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550: 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552: 33) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

โรงเรียนในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย 51 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มกำแพงแสน 1 กลุ่มกำแพงแสน 2 กลุ่มกำแพงแสน 3 และกลุ่มกำแพงแสน 4 เมื่อพิจารณาการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมของทั้งกลุ่มโรงเรียนพบว่าการบริหารโรงเรียนในบางด้านมีปัญหาในภาพรวม เช่นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาและสาขาวิชา การระดมทรัพยากร การลงทุนเพื่อการศึกษา การประสานงานเพื่อพัฒนาเครือข่ายการศึกษากับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูในอำเภอกำแพงแสน ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอกำแพงแสน ต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

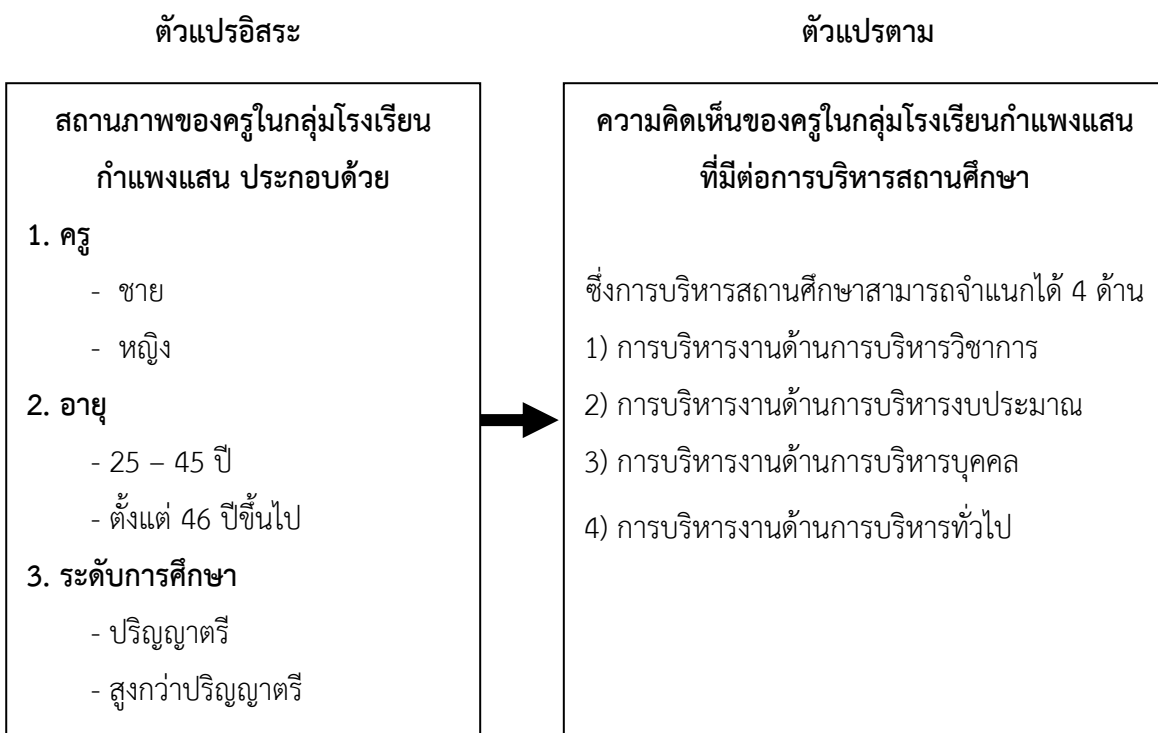
1. ครูของโรงเรียนในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. ครูของโรงเรียนในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ครูของโรงเรียนในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามกรอบการบริหารสถานศึกษาของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ตามมาตรา 39 ประกอบด้วยการบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานด้านการบริหาร งบประมาณ การบริหารงานด้านการบริหารบุคคล และ การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสามารถ เขียนแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจขอบเขตเนื้อหาการบริหารงานของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553: มาตรา 39 ซึ่งมีกรอบในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ

1. การบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ
2. การบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานด้านการบริหารบุคคล
4. การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 611 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 611 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607–610) ได้จำนวน 242 คน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

1. เพศ โดยจำแนกออกเป็น
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ โดยจำแนกเป็น
 - 2.1 ระหว่าง 25 – 45 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา โดยจำแนกเป็น
 - 3.1 ปริญญาตรี
 - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของครูในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารการศึกษาสามารถจำแนกได้ 4 ด้าน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 39) คือ (1) การบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ (2) การบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานด้านการบริหารบุคคล และ (4) การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูในอำเภอกำแพงแสน ต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมีเกณฑ์การวัด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษา ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษา ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษา ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษา ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษา ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพรรณนา

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

- การทดสอบค่าที แบบ t-test Independent

ผลการวิจัย

จากการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยครูเพศชายมี ร้อยละ 28.51 เพศหญิงมี ร้อยละ 71.49 มีอายุอยู่ระหว่าง 22-45 ปี ร้อยละ 68.18 อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.82 และเป็นครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.64 และจบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 36.36

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ t-test Independent พบว่า

3.1 ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน ระหว่างเพศชาย กับ เพศหญิง ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน ระหว่างเพศชาย กับ เพศหญิง ที่มีต่อการบริหารการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน ที่มีอายุระหว่าง 22 - 45 ปี กับ ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสนที่มีอายุระหว่าง 22 - 45 ปี กับ ครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ที่มีต่อการบริหารการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.3 ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสนที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณารายละเอียดตามรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสนที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีต่อการบริหารการศึกษาด้านการบริหารการศึกษาด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนในอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ

ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักนายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป.: 22) ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในโรงเรียนโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การที่อาศัยหน้าที่การบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าว ไข้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาท หน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการจัดการศึกษา รวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอก (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545: 3)

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัญ สังข์ขาว (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาต่อการบริหารโรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีข้างอุตสาหกรรมพบว่า ในภาพรวม ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีข้างอุตสาหกรรม อยู่ในระดับมากถึง 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านธุรการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามสภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพรพรรณ พวงเขียว (2553) วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6 จำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามกลุ่มอายุ ครูที่มีอายุระหว่าง 22-45 ปี กับครูที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของรดา ธรรมพูนพิสัย (2556) วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ความรู้พื้นฐานทางการศึกษาพิเศษ และประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาพิเศษต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพรพรรณ พวกเชียงษา (2553) วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้และวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความคิดเห็นในการดำเนินงานจากมากไปน้อยคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งด้านด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการสำคัญที่จะส่งต่อและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้เกิดทักษะและกระบวนการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับการบริหารงานงบประมาณ ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นทรัพยากรที่ทำให้กิจการต่าง ๆ บรรลุผลและสามารถดำเนินการต่อไปได้

1.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับของครูเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ของโรงเรียนในกลุ่มกำแพงแสน มีความเข้าใจตรงกัน ยกเว้นด้านการบริหารวิชาการ ดังนั้นโรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันในด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสนโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในจังหวัดนครปฐม ในด้านการบริหาร

สถานศึกษา เพื่อทราบข้อมูลในเชิงลึก เนื่องจากการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูสามารถตอบได้อย่างละเอียด และไม่จำเป็นต้องตอบคำถามตามแนวทางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัยต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2542). **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.**

กรุงเทพฯ กรมฯ กระทรวงมหาดไทย.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). **การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน.** ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยี

ทางการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2546). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.

พรพรรณ พวงเชียงษา. (2553). **ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ**

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร**

การศึกษา. หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี: บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ:

ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). **การบริหาร : หลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ:

ทิพย์วิสุทธิ.

Best, J.W. and Khan, J. V. (1998). **Research in Education. 7th ed.** Boston: Allyn & Bacon.

Dereinda, W. R. (1984). The Relationships Between Job Satisfaction and Job Performance

Among Country Agents in Wisconsin Cooperative Extension Service. **Dissertation**

Abstracts International. 45, 5 (November): 1267-A.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw.

Joyce, H. L. (1992). **Parental choice in public elementary school: Who chooses and**

Why (School Choice). Dissertation Abstracts International., 2310-A.

**การบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**
**Management of The Use of Information Technology of School Under
The Office of Singburi Primary Educational Service Area**

ศิริพงษ์ ภูแปง

Siripong Bhupare

โรงเรียนเทศบาล 1 วัดโพธิ์แก้วนพคุณ

Thesbal School 1 Wat Pho Kaeo Noppakhun

e-mail: bhupar5555@gmail.com

Received: October, 4 2021

Revised: October, 21 2021

Accepted: October, 29 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และ 2) เปรียบเทียบการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ บุคคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 892 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคคลากรครูจำนวน 269 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลากรครูพบว่า ครูชายกับครูหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันและมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ, วงจรเดมมิ่ง

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study teachers' opinions towards the management of the use of information technology of schools under the office of Singburi Primary Educational Service Area, and 2) To compare teachers' opinions towards the management of the use of information technology of schools under the office of Singburi Primary Educational Service Area. The research methodology was a survey research. The population consisted of 873 teachers at schools under the office of Singburi Primary Educational Service Area. The sample consisted of teachers in schools under the office of Singburi Primary Educational Service Area, totally 269 people, by using Simple random sampling. The instrument used for data collection was a five-rating scale questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing using independent t-test and One-way Analysis of variance.

The result of the research found that: 1) Teachers' opinions towards the management of the use of information technology of schools under the office of Singburi Primary Educational Service Area were at high level in overall and each aspect. and 2) The results of hypothesis testing showed that teachers with different gender group had no different opinions toward the management of the use of information technology of schools. Teachers with different educational levels and different work experience had different opinions toward management of the use of information technology of schools at .05 statistically significant.

Keywords: Information Technology, Deming Theory

บทนำ

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาตลอดจนการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ อีกทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารจำเป็นต้องเอา การบริหารเชิงระบบมาใช้ในการจัดระบบสารสนเทศ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายการพัฒนา บริหารจัดการ มีการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวางแผนระบบข้อมูล สารสนเทศและเครือข่ายสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารถึงกันได้ทุกระดับ ปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การจัดระบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ และครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ ถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศได้ตลอดเวลา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2553: 20) ผู้นำในยุค ICT ที่นำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ผู้บริหารและผู้บริหารส่วนใหญ่ในโรงเรียนนั้น จะมีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่มักจะไม่เคยผ่านการอบรม แต่เกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝนด้วยตนเอง ฝ่ายวิชาการเป็นผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมากที่สุด ส่วนใหญ่ไม่มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์กับภายนอก รูปแบบการจำแนก การเก็บรวบรวม และการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศยังมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นส่วนน้อย ปัญหาก็คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ อุปกรณ์เครื่องมือที่ล้าสมัย และไม่เพียงพอ อีกทั้ง การบริหารในโรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวทางปฏิบัติแตกต่างกันระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจึงไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันเท่าที่ควร งานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามหากทำการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไม่ถูกต้อง อาจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลงและเพิ่มการใช้งบประมาณมากขึ้น จึงควรพัฒนาให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพราะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก (ปัญญา ปุยเปีย, 2554: 29)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ว่ามีการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปวางแผนและปรับปรุงการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

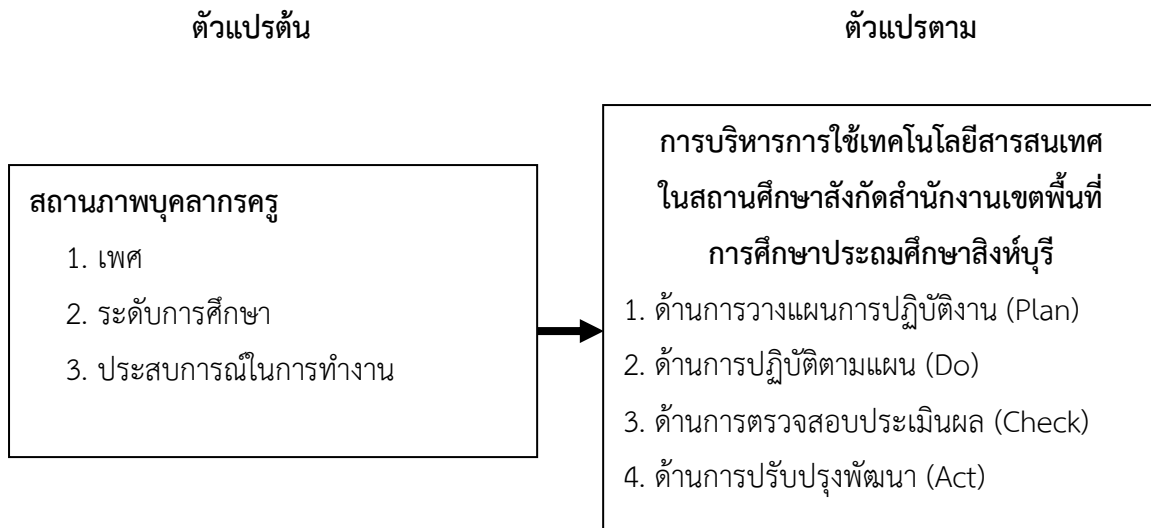
วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 97 โรงเรียน รวมบุคลากรครู จำนวน 892 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีกำหนดจำนวนตัวอย่างโดยการอ่านค่าตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนตัวอย่างรวม 269 คน และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการบริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งออกแบบเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยยึดแนวคิดของ Deming แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

แบบสอบถามมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.89 จะเห็นได้ว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งไปยังสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อขออนุญาตเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลากรครูในกลุ่มตัวอย่างและความคิดเห็นของบุคคลากรครูในกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และโดยรวม

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผลค่าเฉลี่ยการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 103) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ใน ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ใน ระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ใน ระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ใน ระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคคลากรครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของบุคลากรครูในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.8 จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.9 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0

2. บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีความคิดเห็นว่าการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาตามทฤษฎีในการบริหารการศึกษาวงจรเดมมิ่งครบทั้งทางด้านการวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่า ($\bar{X} = 4.03$)

ด้านการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่า ($\bar{X} = 4.05$)

ด้านการตรวจสอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่า ($\bar{X} = 4.17$)

ด้านการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่า ($\bar{X} = 4.06$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีสรุปได้ดังนี้

3.1 บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.2 บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนแตกต่างกันในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านที่แตกต่างกันมีเพียงด้านเดียวคือด้านการตรวจสอบ โดยบุคลากรครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติด้านการตรวจสอบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมากกว่าบุคลากรครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า บุคลากรครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนแตกต่างกันในภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนแตกต่างกันทุกด้าน

ส่วนเมื่อเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานกลุ่ม 1-10 ปี กับกลุ่ม 11-20 ปี และเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่ม 11-20 ปี กับกลุ่มตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับการปฏิบัติในการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิทยพันธ์ พวงเดช และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมรากลัปปะ (2561) ที่ศึกษาเรื่องการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” พบว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีนโยบายในการสนับสนุนการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ดังนั้น แต่ละโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีแผนงานและโครงการพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ในแผนการปฏิบัติงานประจำปี ดำเนินการ ประเมินผล และติดตามการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พันธกิจของโรงเรียนและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร จันทร์สุข (2561) ที่ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า บุคคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาในโรงเรียนแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่แตกต่างกันมีเพียงด้านเดียวคือด้านการตรวจสอบ โดยบุคคลากรครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติด้านการตรวจสอบมากกว่าบุคคลากรครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า บุคคลากรครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาวิจัยของ จารุเนตร จันทร์สุข (2561) พบว่า ครูในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนมีความแตกต่างกันทำให้มีการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนแตกต่างกัน กล่าวคือ โรงเรียนรัฐบาลอาจมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนเอกชน เมื่อครูในโรงเรียนเอกชนมีโอกาส

ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่มากนักจึงทำให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ไม่เห็นถึงความแตกต่างในการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งควรกระตุ้นให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ทั้งเพศหญิง เพศชาย และทุกระดับการศึกษา เข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะจะทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการวางแผนและการปรับปรุงแก้ไข เช่น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอหรือแนะนำเทคโนโลยีทางการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการดำเนินการของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้รายวิชาที่เป็นการประเมินตามสภาพจริง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครู กับความสำเร็จของการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

พิทยพันธ์ พวงเดช และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2562). การจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. **วารสารการบริหารการศึกษา**

มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2) (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562), 494-505.

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

รัตนา วงษ์ทอง. (2555). **ข้อมูลสารสนเทศด้านเทคโนโลยี.** เข้าถึงข้อมูลจาก

<http://www.gotoknow.org/posts/32150>. (Online)

ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2541). **แนวทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการวัดผล.** กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2563). **สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปี 2563**. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://www.singprimary.go.th/singareanew/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2559). **องค์การสมัยใหม่**. นนทบุรี: สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัมรา กัลปะ. (2561). **การจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา”**. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อธิปต์ย์ คลีสุนทร. (2556). **บริบททางการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 11-15**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อำนวย เดชชัยศรี และคณะ. (2551). **หนังสือเรียน รายวิชาพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศ ม.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 607-610.
- Letteri, R. (1990). A critical theory of participatory management systems. **Dissertation Abstracts International**, 51(12), 4292-A.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.
- Nkhoma-Wamunza, A. G. (1997). **Information technology transfer: Policy issues and development in Tanzania: A case study (Computers)**; Abstract Online, Pub Number: AA19840969.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
Participation in Academic Administration of Teacher in School
under Bangkapi District Office Bangkok

วาทีณี ด้วงทับ
Vatinee Dingtup
โรงเรียนบ้านบางกะปิ
Banbangkapi School
e-mail: vatinee2517@gmail.com

Received: October, 10 2021

Revised: October, 29 2021

Accepted: November, 5 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 475 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรครูจำนวน 214 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู พบว่า ครูชายกับครูหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันในด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและด้านการพัฒนาบุคลากร และครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study participation in academic administration of teachers in school under Bangkok District Office Bangkok, and 2) To compare participation in academic administration of teachers in school under Bangkok District Office Bangkok. The research methodology was a survey research. The population consisted of 475 teachers in schools under Bangkok District Office Bangkok, The sample consisted of teachers in schools under Bangkok District Office Bangkok, totally 214 people, by using Stratified random sampling. The instrument used for data collection was a five rating scale questionnaire. The statistics used in this study were: percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing using independent t-test and One-way Analysis of Variance.

The result of the research found that: 1) Participation in academic administration of teachers in school under Bangkok District Office Bangkok were at high level in overall and each aspects. 2) The results of hypothesis testing showed that male and female teachers had no different participation in academic administration both overall and each aspects. Teachers with different educational backgrounds participated in academic administration differently in learner development and human resource development. Teachers with different work experiences participated in academic administration differently both overall and each aspects at 0.05 statistical significant.

Keywords: Participation, Academic Administration

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นการบริหารงานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการปฏิรูปการศึกษาคือการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานเกี่ยวกับกิจกรรมซึ่งเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการศึกษาวีธีการจัดการเหมือนการบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารต้องเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมด้านหลักสูตรการนำหลักสูตรใช้แบบเรียนงานการเรียนการสอนสื่อการเรียนการสอนงานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุดงานนิเทศ การศึกษางานวางแผนการศึกษาและงานประชุมวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่

กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จะเห็นว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานสำคัญของโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนถือเป็นการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีไม่ดีขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ จริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อมีการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ อุทัย บุญประเสริฐ (2538: 62) กล่าวว่างานสำคัญของโรงเรียนคืองานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนนั้นดำเนินงานผิดพลาดทางวิชาการนั้นแสดงว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับว่าโรงเรียนนั้นเป็นโรงเรียนที่ดำเนินภารกิจได้ผล ซึ่งสอดคล้องกับ ปองสิน วิเศษศิริ (2546: 2) อ้างถึงใน Miller (1965 :175) ที่เน้นความสำคัญของงานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 :17) ได้กล่าวเช่นเดียวกันว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่งานวิชาการ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ที่กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคืออำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 กำหนดว่า ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษารวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2554: 16) โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีสำนักการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดูแลด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิเป็นโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและประสบปัญหาด้านงานวิชาการแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน จึงควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ว่าครูมีความรู้ด้านวิชาการอยู่ระดับใด และเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีความเห็นแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

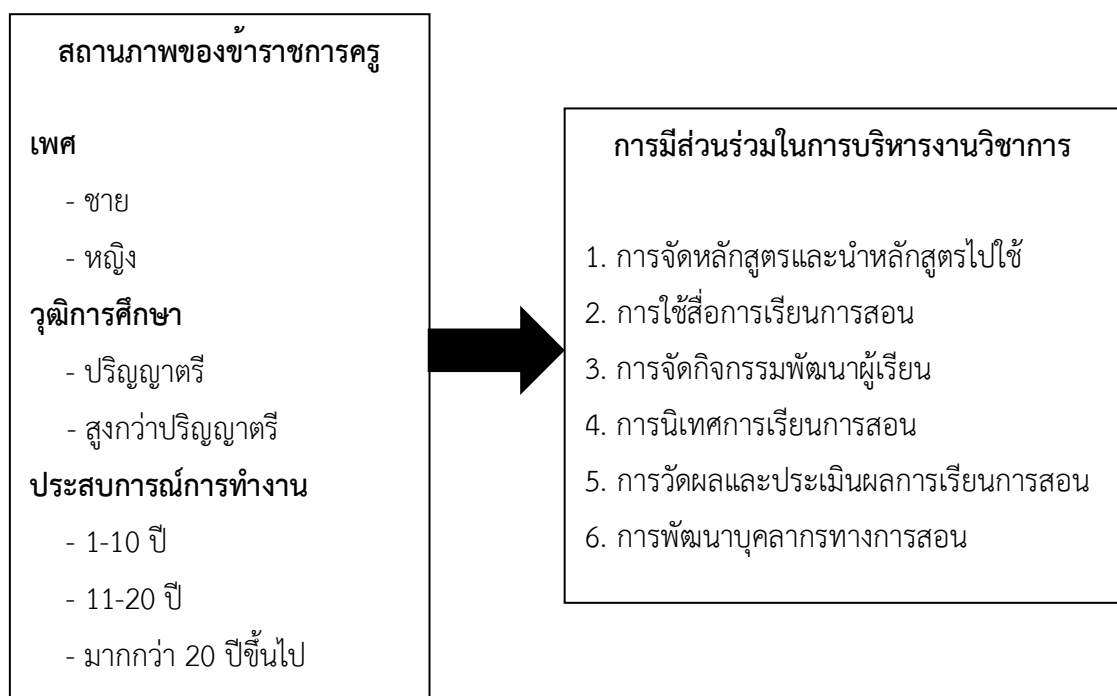
1. เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดซึ่งผู้ศึกษาได้ยึดแนวทางการบริหารงานวิชาการของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 23) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 ซึ่งมีโรงเรียน 10 แห่ง ข้าราชการครู 475 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ที่สุ่มมาเป็นตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ประชากรจำนวน 475 คน ได้จำนวนตัวอย่าง 214 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งออกแบบเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการ โดยแยกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัด หลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และ 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแบ่งระดับของลิเคิร์ต (5 Points Likert's Rating Scale)

แบบสอบถามมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อความ กับนิยามตัวแปร แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามตัวแปร พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรเท่ากับ 0.79 แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งไปยังสถานศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อขอเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และโดยรวม

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผลค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, p.103) ดังนี้

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.0 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการสอน และด้านการใช้สื่อในการเรียนการสอน

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.2 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่แตกต่างกันประกอบด้วยด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนการมีส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการใช้สื่อในการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนเมื่อเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานกลุ่ม 1-10 ปี กับกลุ่ม 11-20 ปี และเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่ม 11-20 ปี กับกลุ่มตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุด คือ ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและการนำไปใช้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ มีการวางแผน และเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมวางแผนเพื่อจัดทำหลักสูตร

4.2 ข้อเสนอแนะด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือการใช้ งบประมาณโรงเรียนในการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนร่วมกับสื่อที่ครูจัดทำขึ้นเอง และสื่อธรรมชาติทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน

4.3 ข้อเสนอแนะด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ เป็นกิจกรรมของลูกเสือ-เนตรนารี กิจกรรมในวันสำคัญ การบำเพ็ญประโยชน์ หรือกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่ปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ควรเปิดโอกาสให้ทั้งครูและนักเรียน มากขึ้น ในการมีส่วนร่วม เพื่อเสนอความเห็นว่าเป็นกิจกรรมอะไร ทำอย่างไร

4.4 ข้อเสนอแนะด้านการนิเทศการเรียนการสอนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือ คณะครู ควรมีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน โดยเปิดโอกาสในครูนิเทศซึ่งกันและกัน โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย และนำผลการนิเทศแจ้งให้ผู้ถูกนิเทศรับทราบเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง

4.5 ข้อเสนอแนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุด คือควรจัดให้มีการประเมินผลตามสภาพจริง ให้ตรงกับวัตถุประสงค์การประเมินที่ตั้งไว้ จัดเก็บข้อมูล ผลสัมฤทธิ์การเรียนของเด็กนักเรียนอย่างเป็นระบบ วิธีการประเมินควรมีความหลากหลายเหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินจัดทำเป็นแฟ้มสะสมงานของนักเรียน และของครู

อภิปรายผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด และผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน (สุทธิรา เกษมราษฎร์, (2559; กนกรัตน์ ทำจะดี , 2560) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตั้งแต่ยุคปฏิรูป การศึกษาเป็นต้นมาสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นภารกิจ สำคัญของโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และเป็นไปตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, p.15) ที่กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารไม่สามารถกระทำได้ด้วยลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนด้วย เพราะครูผู้สอนคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการให้มากที่สุด

2. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนโรงเรียนบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบัน เพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในงานวิชาการ เพราะงานวิชาการใช้สติปัญญาความรู้ความเข้าใจความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันครูเพศชายและเพศหญิงได้รับการศึกษาอบรมสม่ำเสมอ จึงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้มากขึ้นซึ่งมักจะเห็นเพศชายและเพศหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการอยู่เสมอ ๆ

3. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตา สุทธิหา (2556) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติราชการในบทบาทของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนเรียนทุก ๆ โรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน นอกจากนั้นครูทุกคนยังปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติเดียวกัน ทำให้ครูมีความรอบรู้ และความต้องการพัฒนาตนเองทำนองเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มีการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนดำเนินไปในรูปแบบของการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานไม่ให้เหลื่อมล้ำกัน และการพัฒนาโรงเรียนต้องยึดระเบียบการปฏิบัติงานเดียวกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมระหว่างครูจึงยึดแนวปฏิบัติใกล้เคียงกันจึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันถึงแม้จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

4. ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์มากได้ปฏิบัติงานมานาน จึงได้ทราบปัญหาและเห็นการเปลี่ยนแปลงตลอดจนแนวทาง หรือวิธีการแก้ไขต่าง ๆ มาบ้างแล้ว ซึ่งเมื่อใดที่เกิดปัญหาซ้ำ ๆ กัน หรือเหตุการณ์ในทำนองเดียวกันเกิดขึ้น ก็สามารถมีส่วนร่วมปฏิบัติงานได้ทันที ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยทำให้ยังไม่ค่อยแน่ใจหรือขาดความมั่นใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อาจต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ หรือมีโอกาสหา

ความรู้เพิ่มเติม จึงมีความเข้าใจและมีแนวทางปฏิบัติมากขึ้นจนสามารถตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างมั่นใจ เมื่อมีเหตุการณ์หรือมีปัญหาให้เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งควรกระตุ้นให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทั้งเพศหญิง เพศชาย และทุกระดับการศึกษา เข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของครู เพราะจะทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะใน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการสอน และด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรศึกษาเชิงลึกถึงความต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ตามรายงานการวิจัยฉบับนี้

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

ธีระ รุญเจริญ. (2544). การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ไกรสร สุ่มหล้า, สักวาฬ เพ็ญยุระ, เกียรติพงษ์ มีเพียร และวิเชียร รุ้ยนิยง. (2561). **แนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 5(1): (มกราคม-มิถุนายน), 195-206.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- มานิตา สุทธิหา. (2556). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2541). **แนวทางและแนวปฏิบัติในการดำเนินการวัดผล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ท.
- สถิต ทรายทอง. (2552). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานการศึกษาเขตบางกะปิ. (2564). **สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปี 2564**. เข้าถึงข้อมูลจาก <http://www.bangkok.go.th/upload/user/00000116/0-system/school-result/16-Bang%20Kapi.php>
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2538). **หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Brophy, George Michael. (2006). A Study of The Process Used by Academic Affairs Administrators at Participating Institutions of Higher Education to Select Instructional Technology Tools for Faculty Use Instruction in Undergraduate Classes. **Dissertation Abstract International**. 171.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 607-610.
- Letteri, R. (1990). A critical theory of participatory management systems. **Dissertation Abstracts International**, 51(12), 4292-A.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.

การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
The Study of Teacher Opinions on the Teamwork of the School
Administrators at Kosumwittayason school under the secondary
Educational Service Area Office 26

ภูวดล ภูสิม

Wannaphat Tachodom

โรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์

Kosumwittayasan School

e-mail: 6253100166.edu@bkkthon.ac.th

Received: October, 14 2021

Revised: October, 30 2021

Accepted: November, 5 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 266 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา ประชากร ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน รวม 105 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 86 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล (5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ (6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test (Independent)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานเป็นทีม, ความคิดเห็น

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study teachers' opinions on the team work of school administrators Kosumwittayason school under the Secondary Educational Service Area Office 26 and 2) To compare opinions on the team work of school administrators Kosumwittayason school under the Secondary Educational Service Area Office 26. Research methodology was descriptive research. The population, totaling 105 teachers, included 86 teachers Samples, totaling randomized by Stratified Random Sampling. Research procedure consisted of 6 steps; (1) population and sample (2) research instrument (3) construction of research tools (4) data collection (5) data analysis and (6) Statistics used for data analysis. The instrument used for data collection was a questionnaire which 5 rating scales. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation and t-test (Independent).

Major Findings: (1) The study of teachers' opinions on the teamwork of the school administrators Kosumwittayason school under the Secondary Educational Service Area Office 26, In the overall and all aspects were at the high level, and (2) Compare opinions on the team work of school administrators Kosumwittayason school under the Secondary Educational Service Area Office 26, classified by experience and education level. The overall and in all aspects level were different at .05 significant.

Keywords: Team management, Teachers and administrators' Opinions

บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทย ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ องค์การธุรกิจเอกชนหรือองค์กรของรัฐจะมีโครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อนมีการบริหารอย่างเป็นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและระบบและสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ มีการยอมรับและนำหลักการและรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้โดยเน้นการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งและให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีส่วนร่วมมือ ร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานงานประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Coordinate) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ

โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์การถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

ปัจจุบันพบว่า โรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้พยายามสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแต่ยังพบปัญหาว่าบุคลากรของโรงเรียนยังมีแนวคิดรวมทั้งทัศนคติแตกต่างกัน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง ขาดภาวะการณเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ประกอบกับต้องรับภาระงานมากขึ้นนอกเหนือจากการสอนปกติ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้การทำงานโดยภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นครูจึงต้องทราบถึงปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้บริหารระดับสูงของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา จึงมอบนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน จึงสนใจศึกษาถึงสภาพการทำงานเป็นทีมที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยให้สมาชิกในทีมได้สร้าง กลยุทธ์ความร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานในองค์กรได้คล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

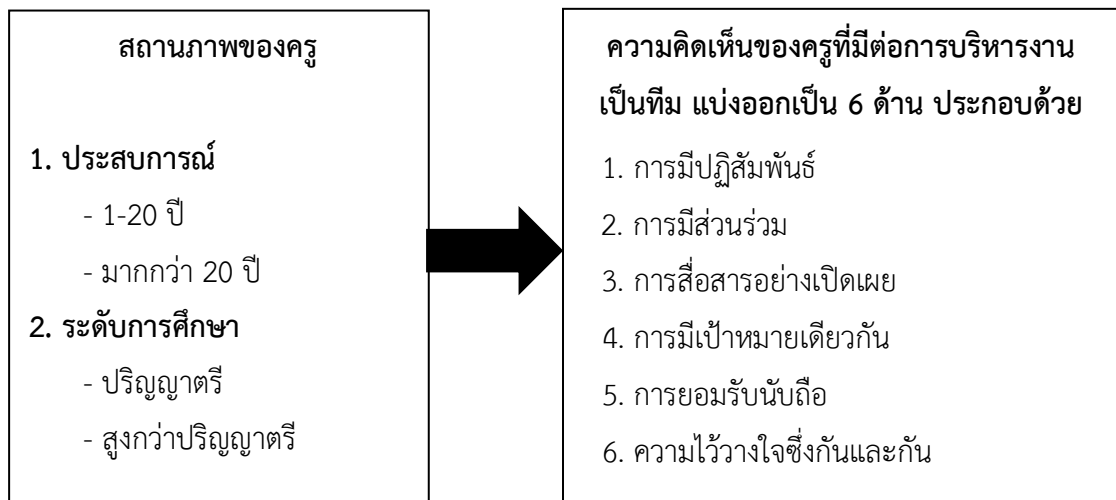
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โกสุมพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โกสุมพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-261) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลานันท์, 2541: 426) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: วูดค็อกและ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลาพันธ์, 2541: 426)

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ในปีการศึกษา 2563 ครูผู้สอน จำนวน 105 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 86 คน ได้จากการสุ่มโดยใช้ตามตารางของเครจซี และมอร์แกน Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ (2542: 148-149) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด มีโครงสร้างแบ่งเป็น 26 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) และตอนที่ 26 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ในแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารหลักการทฤษฎีจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โกสุมวิทยาสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 2) นำข้อมูลจากข้อ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของการบริหารงานเป็นทีม 3) สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ อักษร ใจอ่อน (2562) มาปรับปรุงแก้ไข ให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาแต่ละข้อคำถาม หลังจากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดการประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา พิจารณาลงความเห็น ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .50 ทุกข้อ 4. นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองที่โรงเรียนวัดกลางบางแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาความสัมพันธ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .088 5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูผู้สอนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 86 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนำหนังสือรับรองจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร และส่งแบบสอบถามให้ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 86 คน โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนในการเก็บข้อมูลและผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 86 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมารวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เฉพาะโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981: 190)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items Objective Congruence: IOC) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่า t แบบ Independent t-test

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-261) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท. 2541: 426) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย

1. ประสบการณ์
 - 1-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี
2. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานเป็นทีม ตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-261) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าครูผู้สอนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 86 คน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 72.16 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.84

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็น ทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องอำไพ สระเพชร (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโกสุมพิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสอง กลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีการ กำหนดเป้าหมายแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจนถูกต้อง ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของ ครูแต่ละคน ทำให้ครูยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ ดีมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ร่วมกันนั้นจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนนั้นจะมีการปรับตัวให้สามารถ เข้ากับทีมงานได้ ก็เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และบุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในการทำงาน เป็นอย่างมาก อีกทั้งครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในแนวทาง เดียวกันว่าการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของมัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู เทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการทำงานเป็น ทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559: 726) วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมือง ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โกลุุมวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สามารถแสดงความคิดเห็น พูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น เพื่อให้ครูสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และควรวิจัยปัญหาของการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). **ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 26. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). **การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.** สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา วิชชุกรอิงศรีต. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เฝ้าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสุษดี. (2550). **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุนันทา เลานันท์. (2544). **การพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คส์ไตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปี 2562.

เข้าถึงข้อมูลจาก www.npy26.go.th

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อักษร ใจอ่อน. (2562). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 26.

สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Transformational Leadership of School Administrators under the Chanthaburi Primary Educational Area Office 2

ฉัตรฤทัย มิ่งมีชัย^{*1}, วรชัย วิภูอุปโภคตร²

Chatruthai Mingmeechai^{*1}, Vorachai Viphoouparakhot²

^{*1}นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

^{*1}Master of Education in Educational Administration Program, Siam Technology College

²Graduate student in Educational Administration, Siam Technology College

e-mail: vorachaiv@siamtech.ac.th

Received: October, 20 2021

Revised: November, 3 2021

Accepted: November, 5 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 364 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.21$) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($\bar{X} = 4.18$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.16$) ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ABSTRACT

This research purpose to study the transformational leadership of the school administrators under the Office of Chanthaburi Primary Educational Area, office 2. It consists of 4 aspects which are the creation of prestige Motivation Intellectual stimulation and focus on individual relationships. This research is quantitative research. Sample groups include Teachers who perform their duties in educational institutions Under the Office of Chanthaburi Primary Educational Area office 2. All samples were 364 persons. The sample size was obtained from the Crazy and Morgan tables. The instrument used in the research was a 5-level questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The research found that Transformational leadership of school administrators Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area office 2. Overall, it was at a good level (\bar{X} = 4.20). When considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was motivation (\bar{X} = 4.25), followed by the creation of prestige (\bar{X} = 4.21), focusing on individual relationships (\bar{X} = 4.18) and the least mean was the intellectual stimulation (\bar{X} = 4.16). The results of this research showed that transformational leadership. school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Area Office 2. overall was good. Can be a role model for school administrators in other jurisdictions.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Primary Educational Area Office

บทนำ

การบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง เช่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การหลักในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งนอกจากจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถมีทักษะที่ดีแล้ว ที่สำคัญต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่ความสำเร็จ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า มีปัญหาหลายด้านที่ต้องได้รับการแก้ไขเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากส่วนใหญ่จะมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำมีความเป็นอัตตาสูง ขณะเดียวกันไม่มีภาวะผู้นำด้านวิชาการ และการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นระบบอาวุโส ขาดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ การมุ่งเน้นระบบพวกพ้อง ขาดคุณธรรมในการบริหาร ทำให้เกิดความแตกแยกภายในและภายนอกสถานศึกษา ขาดภาวะผู้นำในการจัดการองค์การ จัดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร การสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจอย่างแท้จริง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปี พ.ศ. 2562 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ในการบริหารสถานศึกษา โดย วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2555) กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการนำเอานโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะเป็นผลดีต่อการบริหารงาน อภิวิรรณา แก้วเล็ก (2554) กล่าวว่าผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สำคัญ 2 แบบ คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพว่า ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ขึ้นในองค์การ ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับมากสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วยการผลักดันให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการของตนเองในระดับที่สูงขึ้น มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น โดย ธีรวัฒน์ จันทิก (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass ในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถในการบริหารงาน มีความรอบรู้ รู้รอบ รู้ลึก นำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่สถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อไปสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 106 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 1,254 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา กำหนดจำนวนครูเป็นชั้นตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan.1970, p. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการและทฤษฎี จากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ซึ่งเป็นคำถาม

แบบให้คะแนนหรือประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1993)

4. การรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ ให้กับครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบค่าที (t-test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หาค่าความสอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แต่ละข้อด้วยสูตร IOC และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์แบบตาราง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์สอนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	207	56.87
2. สูงกว่าปริญญาตรี	157	43.13
รวม	364	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.13

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละครู จำแนกตามประสบการณ์สอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	84	23.08
2. 5-10 ปี	112	30.77
3. 11-15 ปี	98	26.92
4. มากกว่า 15 ปี	70	19.23
รวม	364	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์สอน 11-15 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 ประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การสร้างบารมี	4.21	0.52	ดี	2
2. การสร้างแรงจูงใจ	4.25	0.58	ดี	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.16	0.85	ดี	4
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	4.18	0.68	ดี	3
รวม	4.20	0.66	ดี	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (\bar{X} = 4.25) รองลงมา ได้แก่

การสร้างบารมี (\bar{X} = 4.21) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (\bar{X} = 4.18) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 4.16)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้มีบารมี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ ให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจและความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชัดเจน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ระบุจุดประสงค์หลัก หลักในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤต และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิ ชันขวา (2557) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับดี

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้มีบารมี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา อบรม สัมมนาฯ ตลอดจนการมอบหมายงานตามความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งการให้กำลังใจและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต กิมศรี (2559) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับดี

1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน ชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ใช้เวลาสั้นๆแต่ได้ผลงานมาก กระตุ้นให้

ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในหน่วยงาน และที่สำคัญต้องไม่วิจารณ์ความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในทางลบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง ใจจันทร์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากให้ความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเกื้อกูลกันเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบง่าย สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศวกร ชัยเชิดชู (2558) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้มากขึ้น เช่น การจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ การกระตุ้นการสร้างระบบความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การสร้างความมั่นใจของครูในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอการช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และการส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการชี้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว โดยการประชุมชี้แจง การนิเทศ กำกับ ติดตาม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ดรุณี ชันขวา. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

น้ำผึ้ง ใจจันทร์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของพนักงาน

ครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บัณฑิต กิมศรี.(2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่

จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2555). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร

จังหวัดระยอง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิศวกกร ชัยเชิดชู. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Krejcie & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** (p.607-610).

Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.). **Attitude Theory and Measurement.** (p. 90-95). New York: Wiley & Son.

พฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Transformational Leading Behavior of The School Administrators in Group 6
Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

ธนวัฏ เกื้อกูลสง
Thanawat Guegoolsong
โรงเรียนชัยฉิมพลีวิทยาคม
Chichimpleewittayakom School
e-mail: Thanawat.guegoolsong@gmail.com

Received: October, 25 2021

Revised: November, 13 2021

Accepted: November, 20 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 753 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วย ข้าราชการครูจำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; and 2) To compare the teachers' opinions on the transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, classified by education level and work experience. Research methodology was survey research. The population included 753 teachers at the schools in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Samples, totaling 254 teachers, obtained via stratified random sampling technique, comprised of the teachers at the schools in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The instruments used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: 1) The teachers' opinions on transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 were at high level in overall; and 2) The teachers with different education levels and work experiences had no different opinions on the transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1.

Keywords: Transformational Leading Behavior, School Administrators

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมในการแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังให้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตราที่ 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหาร

วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ได้ดั่งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ การกำหนดแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องต้องบริหารหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ภาวะของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารของสถานศึกษาจึงไม่สามารถยึดติดอยู่กับรูปแบบภาวะผู้นำในการทำงานแบบเดิม โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้ และมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (วิเชียร ชิวพิมาย, 2550)

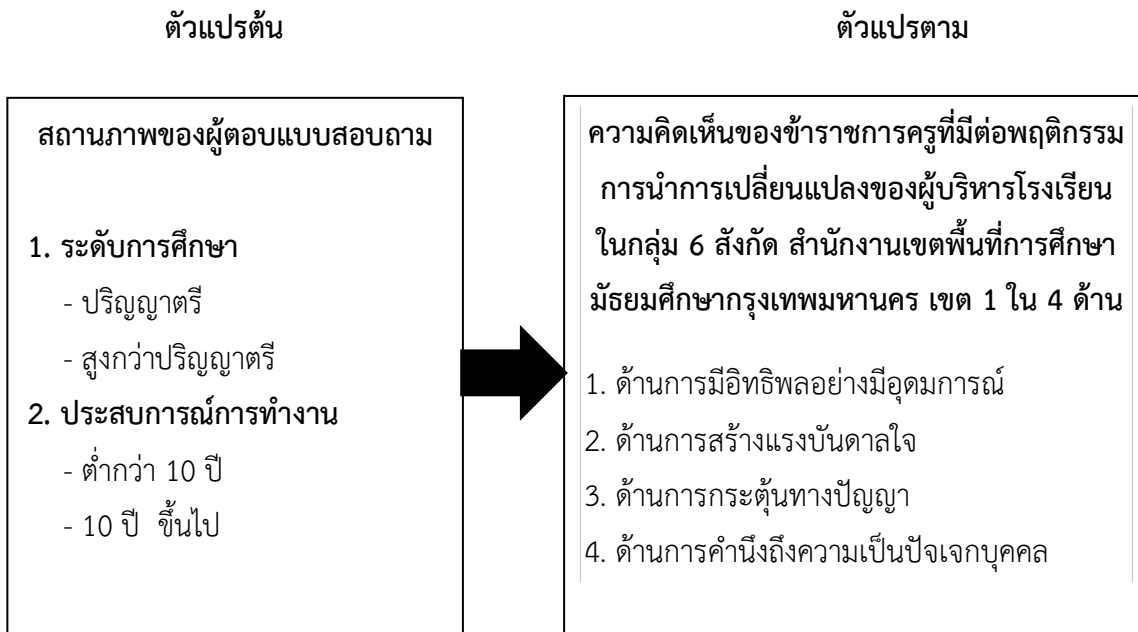
จากความเห็นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงสนใจศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำหรับนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) โดยกำหนดเนื้อหาของการศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ในภาคเรียนที่ 1 จำนวน 753 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 2) ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 69.69 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (n= 254)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	177	69.69
- สูงกว่าปริญญาตรี	77	30.31
2. ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	148	58.27
- 10 ปีขึ้นไป	106	41.73

2. ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม

(n= 254)

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.83	0.69	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	0.65	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.71	0.63	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.70	0.65	มาก
รวม		3.74	0.66	มาก

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

3.1 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่นัยสำคัญ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n= 254)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา				t	Sig
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.84	0.28	3.82	0.24	0.437	0.662
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.71	0.28	3.69	0.27	0.680	0.497
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.70	0.28	3.74	0.26	-1.018	0.310
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.70	0.32	3.72	0.27	-0.571	0.568
รวม		3.74	0.24	3.74	0.21	-0.152	0.880

3.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่นัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n= 254)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.84	0.28	3.82	0.26	0.831	0.407
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	0.29	3.71	0.27	-0.194	0.847
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.70	0.30	3.74	0.24	-1.308	0.192
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.69	0.32	3.73	0.27	-1.112	0.267
รวม		3.73	0.25	3.75	0.21	-0.555	0.578

อภิปรายผล

พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนมีการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรประภา สิงห์ณีย์ (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 2) แนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้และสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อให้ คณะครูมีศรัทธาในความรอบรู้ และความสามารถในการบริหารให้ความสนใจชื่นชมผลงานของครูที่ ปฏิบัติงานได้ดี และให้คำแนะนำแก่คณะครูทุกโอกาส และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เหมาะสม กับความแตกต่างของบุคคล และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา ตรัสศรี (2559) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จำแนก ตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคล และหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้มาก ที่สุด ผู้บริหารควรมีการสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู แสดงความมั่นใจใน การแก้ปัญหามานagement การจัดการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู จูงใจให้ข้าราชการครู ปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร สร้างความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานแก่ ข้าราชการครู ให้ผลตอบแทนแก่ข้าราชการครูโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุน ข้าราชการครูให้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เชื่อมมั่นในความสามารถการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู มีการนิเทศข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติต่อข้าราชการครูตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการกระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูตามความเหมาะสม สนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามเส้นทางอาชีพ แสดงความชื่นชมและยกย่องข้าราชการครูที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ เอาใจใส่ข้าราชการครูทุกคน ตามความต้องการจำเป็น ใช้เทคนิคการบริหารจัดการในการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ

2. จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ระดับการศึกษาและ

ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของข้าราชการครูไม่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะส่วนใหญ่แล้วครูจะดูที่ผลการกระทำและความประพฤติของผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของข้าราชการครูจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

จันทร์ประภา สิงห์ณีย์. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.**

สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ธุมกร เจตย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นงนุช รักษา. (2553). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิเชียร ชิวพิมาย. (2550). **องค์การและภาวะผู้นำ.** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การประเมินความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงาน ฯ.

สุพัตรา พันธุ์ปลาโต (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย 72 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

อริญ มุลบุญ. (2557). **ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ).

Bass & Avolio. (1994). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 207-218.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนวัดบางเพ็ญ มัธยมศึกษา เขต 24

To study the teachers' opinions towards teaching supervision
of educational institution administrators in Bangpiang School
Under the Office of Secondary Educational Service Area 24

สมจิตร เบ็ญเจริญ

Somjit Bencharoen

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

Bangpreang Subdistrict Administrative Organization

e-mail: jutharat.nir@gmail.com

Received: October, 29 2021

Revised: November, 18 2021

Accepted: November, 20 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัธยมศึกษา เขต 24 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบสำรวจประชากรที่ใช้การวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 150 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย (1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข และด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู, การนิเทศการสอน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the teachers' opinions towards teaching supervision of educational institution administrators in Bangpiang School Under the Office of Secondary Educational Service Area 24; and 2) Comparison of teachers' opinions on teaching supervision of administrators in Bangpiang School Office of Education Area 24 by sex and instructional experience in 4 aspects: Plan-P, Do-D, Check-C and Action-A. This study was a survey research. The population, totaling 150, included teachers in Mueang Fa Daet Education Service Area 24; The researcher used Krejcie and Morgan's sample size determination *table* and the simple random sampling to select the sample of the research were 108 teachers in Mueang Fa Daet Education Service Area 24; The instrument used for collecting the data was a questionnaire which comprised (1) A checklist on the respondents' status; and (2) The 5-point rating scale on school administrators' instructional supervision. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The major research findings revealed that: 1) According to the teachers' opinions, the instructional supervision was performed by the school administrators in Mueang Fa Daet Education Service Area 24 at high level in whole and in part. The listed mean scores in order from highest to lowest included Plan-P, Do-D, Action-A and Check-C; and 2) The comparison results showed that the teachers with different genders and amounts of teaching experience were not different opinions towards the school administrators' instructional supervision. When classified by teachers' educational levels, found that the opinions were different in whole and in part at the .05 level of significance.

Keywords: Teachers' Opinions, Instructional Supervision, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันงานในด้านการศึกษาค้นคว้าก้าวหน้าไปมาก มีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ประการ เปลี่ยนแปลงหลักสูตร ความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แนวความคิดและแนวทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายของการศึกษา แต่ยังคงพบว่า ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง บางคน ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถจะแก้ไขได้โดยอาศัยผู้นิเทศ หรือศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่นิเทศการศึกษาให้ครูมีความเจริญงอกงามทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองได้ และนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นเรื่องงานนิเทศการศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ศึกษานิเทศก์ควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และวิธีการของงานนิเทศการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของงานนิเทศการศึกษาดีขึ้น ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้มีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน และสามารถพัฒนาประเทศ ได้อย่างเหมาะสมตามกาลเวลา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐานในการอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ มีความสามารถในการประกอบอาชีพในอนาคต และสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งเป็นไปตามแผนการศึกษาชาติได้กำหนดนโยบายไว้ว่า รัฐพึงจัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึง โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบโดยตรง ในการจัดการควบคุมและกำกับการศึกษามี 4 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 เป็นการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา และช่วงชั้นที่ 3 และ 4 เป็นการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานระดับรองลงมาที่กำกับดูแลสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนทุกคน บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านผลสัมฤทธิ์ของการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546: 32) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจ และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักปรับปรุงตนเองให้รู้และเข้าใจในงานนิเทศการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาและเป็นวิธีที่ช่วยให้พัฒนาการสอนของครูได้ การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือ แนะนำครู หรือผู้เกี่ยวข้องให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น และทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพดังที่ สุวรรณ บุญทศ (2541: 2) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการจัดการศึกษาที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ

การศึกษา ในกระบวนการดังกล่าว กระบวนการนิเทศการศึกษา นับเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการบริหาร ช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการนิเทศการศึกษาด้วยการส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัด ทุกโรงเรียนดำเนินการพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชาติ ในปีการศึกษา 2562 ของนักเรียน สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 คะแนนที่สอบได้ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สาเหตุน่าจะมาจาก ปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวในบรรดา ปัจจัยดังกล่าวที่ได้กล่าวมานี้ ผู้วิจัยคิดว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด รองลงมาคือ ตัวผู้เรียน สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เป็นผลมาจาก การเรียน การสอนของครูส่วนใหญ่สอนตามตำรา ครูผู้สอนไม่ทำความเข้าใจหลักสูตร เพื่อวิเคราะห์และนำไปจัดการ เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริง ขาดความเอาใจใส่ ไม่เตรียมการสอน ครูผู้สอนขาดการวางแผนการ ปฏิบัติงาน และการขาดความเอาใจใส่ในการติดตามประเมินผลของครูผู้สอน ที่เกิดจากการนิเทศไม่ทั่วถึง ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงและกระตุ้นการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มี ความรู้ความสามารถทำหน้าที่นิเทศการสอนภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีบรรยากาศการนิเทศที่เป็นกันเอง สามารถแก้ไขและปรับปรุงปัญหา ได้ตรงจุด และสามารถติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างทั่วถึง เป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพการศึกษาในลำดับต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอน ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษานำไปใช้ พัฒนาปรับปรุงการนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา และพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

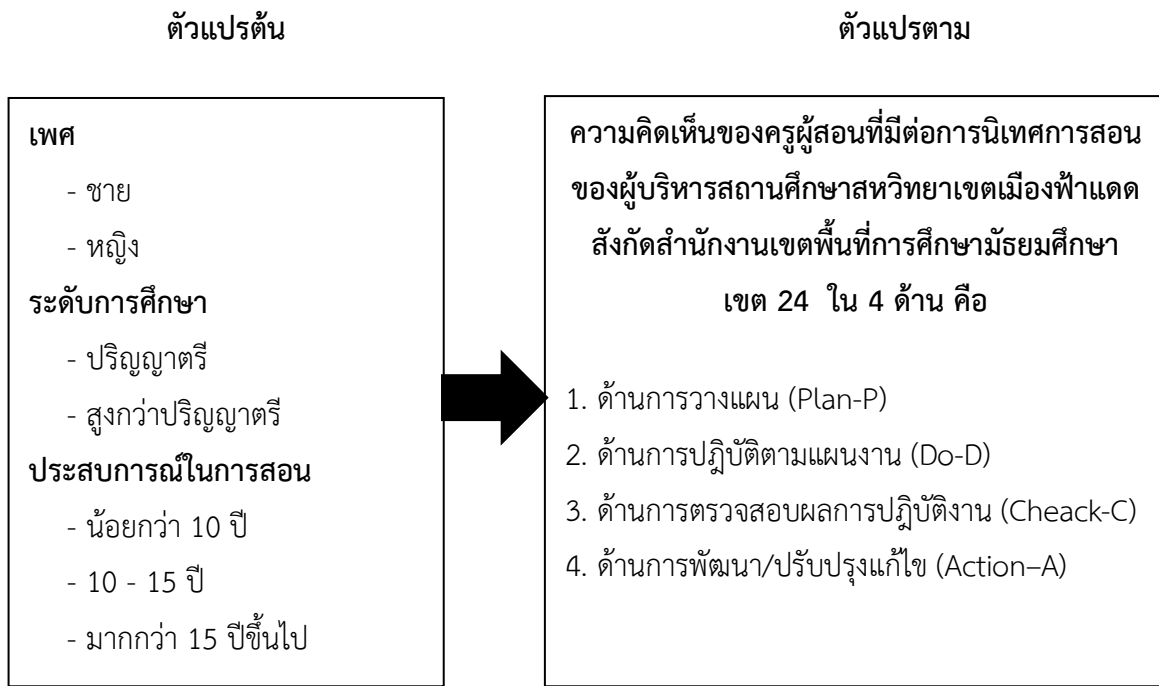
1. เพื่อศึกษาระดับความความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตาม เพศ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัธยมศึกษา เขต 24 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 150 คน จาก 8 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษา เขต 24 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างคือ 108 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน เป็นแบบสอบถามตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษา เขต 24 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงาน (Plan-P) จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) จำนวน 21 ข้อ 3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) จำนวน 7 ข้อ รวมข้อความทั้งหมดจำนวน 42 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert; อ้างถึงใน พิษณุ พงศ์ศรี, 2549: 127) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา มาก
- ระดับ 3 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย
- ระดับ 1 หมายความว่า มีความเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา จากตำราเอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ อินเทอร์เน็ตและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าตามแนวคิดของ Likert จากคำอธิบายของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 98-103) และศึกษาแบบสอบถามของ ฐิติพงศ์ คล้ายไยทอง (2547: 107-111) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาด้านการนิเทศต่าง ๆ ตามกรอบที่กำหนดไว้

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้าง คำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยใช้สูตร Rovinelli; & Hambleton (อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชศุภวงค์, 2546: 140) โดยกำหนดให้คะแนน ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ซึ่งพิจารณาข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1990: 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

7. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้กับครูผู้สอน ในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับครูในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกไป จำนวน 108 ฉบับ และเก็บด้วยตนเองได้รับกลับคืนมา ทั้งหมด 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษาเขต 24 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปและนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 111)

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 วิเคราะห์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
4. การทดสอบค่าที (t-test)
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysis of variance)

ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาใน 4 ด้าน โดยใช้กระบวนการนิเทศการสอนของหน่วยศึกษานิเทศ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2545: 15-16) คือ 1) ด้านการวางแผนงาน (Plan-P) 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) 3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) และ 4) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A)

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยมัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 150 คน จากจำนวน 8 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างคือ 108 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตเมืองฟ้าแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยใช้กระบวนการนิเทศการสอนของหน่วยศึกษานิเทศ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญการศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2545: 15-16) ใน 4 ด้านคือ 1) ด้านการวางแผน (Plan-P) 2) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) 3) ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) และ 4) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คนคิดเป็นร้อยละ 57.40 เป็นเพศชาย จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 42.59 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 60.18 และรองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมามีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 และมีประสบการณ์ในการสอน 10 – 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน (Plan-P) ผลการวิจัยพบว่า พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) และด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน (Plan-P)

2.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษาเขต 24 ด้านการวางแผน (Plan-P)

โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน, มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู และสนับสนุนให้มีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอตามภารกิจการสอน สำหรับข้ออื่นที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษาเขต 24 ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ สนับสนุนให้ครูปฏิบัติการสอนหรือทำงานร่วมกันเป็นทีม, สนับสนุนให้มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้คณะครูทราบ และมีการจัดหาทุนการศึกษา การบริการแนะแนว อาหารกลางวัน อาหารเสริมและการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เสนอแนะให้มีการวางแผนการสอนหรือจัดทำบทเรียนในรูปแบบต่าง ๆ และมีการบริการด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาการให้กับชุมชน สำหรับข้ออื่นที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยศึกษามืออาชีพอำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา สำหรับข้ออื่นที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า

3.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน (Plan-P) และด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารมากกว่าการศึกษาปริญญาตรี

3.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพรียงมัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 นำมาอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงาน (Plan-P) ครูในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงานการอีกทั้งยังมีการกำหนดระยะเวลาและทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี และมีการสนับสนุนให้มีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอตามภารกิจการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 54-60) ที่กล่าวว่า การวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรรณี ใจเพิ่ม (2546: 65) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พิจารณารายด้านการวางแผนงาน (Plan-P) อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) ครูในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญรังมัธยมศึกษา เขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติการสอนหรือทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีนโยบายครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสนับสนุนให้มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้คณะครูทราบ และได้มีการจัดหาทุนการศึกษา การบริการแนะแนว อาหารกลางวัน อาหารเสริมและการจัดบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชญ์ สิมะโชคดี (2545: 43-47) ที่กล่าวว่า เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษา และการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เป็นด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประกอบ พอดี (2549) ทำการศึกษาเรื่องการนำวงจรเดมมิ่งมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วงจรเดมมิ่งกับการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) ครูในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยธยมศึกษา เขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยธยมศึกษาเขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ได้มีจัดให้มีแผนปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู อีกทั้งยังจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และได้มีการจัดให้มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลการสอนของครูเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 129) ซึ่งกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในการนิเทศการสอน ไว้ว่าต้องกำกับ ติดตาม และนิเทศการสอน ในเรื่องจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้กับครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีมุมหนังสือ ห้องสมุดที่เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน รวมทั้งห้องพิเศษ ส่งเสริมแนะนำเทคนิควิธีการใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงานด้านการนิเทศการสอนในโรงเรียน อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานด้านการสอน จัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อการแก้ไขปรับปรุง หากผู้บริหารโรงเรียนยึดถือปฏิบัติตามที่กล่าวมาข้างต้นก็ย่อมจะทำให้การนิเทศการสอนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพงศ์ ทับอินทร์ (2557) การใช้วงจรเดมมิง(พีดีซีเอ) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่าการใช้วงจรเดมมิง ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 42 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) ครูในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยธยมศึกษา เขต 24 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยธยมศึกษาเขต 24 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการสอนของครูให้ทันต่อเหตุการณ์ และได้มีการสนับสนุนให้ครูเข้าศึกษา หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการสอนซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สายช่อ ทองสุข (2546) ที่ศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตามตัวแปรต่อไปนี้คือ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน การได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การสนับสนุนให้ครูเข้าศึกษา หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการสอน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยธยมศึกษา เขต 24 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวางแผน (Plan-P) พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของสมคิด ทารินไสล (2552) เรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยยมศึกษาเขต 24 โดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีมุมมองในการทำงานที่กว้าง และเข้าใจกระบวนการในการนิเทศมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนวัดบางเพ็ญมัยยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด ทารินไสล (2552) เรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียา พุทธารักษ์ (2551) เรื่อง การศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนงาน (Plan-P) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการจัดทำคู่มือครูหรือแนวทางการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม สนับสนุนให้มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถทางการสอนตรงกับความต้องการหรือความขาดแคลน และควรมอบหมายหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้ครูปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของครู

1.2 ด้านการปฏิบัติตามแผนงาน (Do-D) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเสนอแนะให้มีการวางแผนการสอนหรือจัดทำบทเรียนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงมีการบริการด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาการให้กับชุมชน

1.3 ด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.4 ด้านการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไข (Action-A) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการตัดสินใจ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู จากนั้นนำเสนอผลการประเมินต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้สอน ครูประจำชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนางานของตน พร้อมกับให้คำปรึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแก่ครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานการนิเทศการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกกลุ่มโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในทุกกลุ่มโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2554). **กระบวนการนิเทศการสอนของหน่วยศึกษานิเทศ.** สุราษฎร์ธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.** กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- กาญจนพันธ์ อักษรสิทธิ์. (2548). **การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปริญญาโท. การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรพงศ์ ทับอินทร์. (2557). **การใช้วงจรเดมมิ่ง (พีดีซีเอ) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.** วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นารา อารงสุข. (2548). **การศึกษาความต้องการของครูในการนิเทศภายในจากผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** (ฉบับปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกอบ พอดี. (2549). **การนำวงจรเดมมิ่งมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พรรณิ ใจเพิ่ม. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- พิบูลชัย ศรีเข้ม. (2552). **การศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 10.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- พิชญ์ พงษ์ศรี. (2549). **วิจัยชั้นเรียน : หลักการและเทคนิคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เนตรนิมิตรการพิมพ์.
- สายช่อ ทองสุข. (2546). **การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุวรรณ บุญทศ. (2541). **ปัญหาการนิเทศการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมคิด หารินไสล. (2552). **การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- Gus. (1973). **Papers on the science of administration**. New York: Columbia University.
- Harris, Ben M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Rawls, J. (1973). **A theory of justice**. Oxford: Oxford University Press.
- Taba. (1962). **Curriculum development: Principle and practice in public service and social action programs**. New York: Ruge Sage Foundation.

การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร

Personnel Development of The Non-Formal and Informal Education
Centre By Using Activity Management at The District Level Under
The Office of Non-Formal and Informal Education Bangkok

ศศิประทุม เพียรธานี

Sasipratoom Pianthane

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตตลิ่งชัน

Office for the Promotion of Non-Formal and Informal Education, Taling Chan District

e-mail: ouisasipratoom999@gmail.com

Received: November, 3 2021

Revised: November, 19 2021

Accepted: November, 20 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ ในการทำงานการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร 34 เขต จำนวน 262 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล จำนวน 159 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study personnel's opinion toward activity management for educational personnel at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthong, Southern Krungthong, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok. (2) To compare personnel's opinion towards activity management for educational personnel at the district level of the Non-formal and Informal Education Centre, Northern Krungthong, Southern Krungthong, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok. Classified by gender, age and educational level. Research methodology was survey research. The population included 262 educational personnel at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthong, Southern Krungthong, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok. Sample obtained via stratified random sampling technique comprised of 159 educational personnel at district level. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study research problems (2) research design (3) data collection and analysis data (4) research paper writing. The instrument was a 5-rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Findings: 1) The management activity in personnel development at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthong, Southern

Krungthon, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok was at high level in overall. 2) The comparison of management activity in personnel development at district level of the Non-formal and Informal Educational Centre, Northern Krungthon, Southern Krungthon, Central Bangkok and Southern Bangkok Zone under the Office of Non-formal and Informal Education Bangkok, classified by gender, age and educational level, were not different.

Keywords: Activity Management for Educational Personnel

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ดังนั้น ในภาครัฐและเอกชนจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องของคน เมื่อได้คัดเลือกบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพไว้ในองค์กรแล้วผู้บริหาย่อมต้องบำรุงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่คู่กับองค์กรตลอดไป การสรรหาและเลือกสรรคนถึงแม้จะได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วก็ตาม แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2535: 108) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการพัฒนาด้านข้อมูล ข่าวสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรของชาติมีคุณภาพนั้น ครู คือ กลไกที่สำคัญ ซึ่งต้องมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถดี ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี มีความศรัทธา มีความรู้ ความภาคภูมิใจและตระหนักในอาชีพครู และสามารถ ทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีศักดิ์ศรี บุคลากรในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีหน้าที่ในการให้การศึกษา อบรมผู้เรียน และอบรมเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี มีคุณภาพต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต หากครูไม่ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีทักษะทางวิชาการ ทักษะด้านบุคลากร และทักษะทางพุทธิพิสัย ไม่เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม แล้วก็จะยากที่จะทำหน้าที่ อบรมสั่งสอนให้เด็กบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรพยายามหาโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความรู้ ความสามารถ และความทันสมัยที่สอดคล้องกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีผลสืบเนื่องไปสู่ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติบ้านเมืองต่อไป

การพัฒนาบุคลากรเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของงาน การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็น เมื่อมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานใหม่หน่วยงาน

ไม่เหมือนกับการเรียนมาจากสถาบันการศึกษาที่จบมา โดยธรรมชาติหน่วยงานหรือองค์กรมิได้หยุดอยู่กับที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรภายในให้รับรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคิดและพฤติกรรม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการพัฒนาหน่วยงานด้วย การพัฒนาบุคลากร ช่วยให้ผูปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผูปฏิบัติได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถ มีความมั่นใจแล้วจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรพบปะกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะระหว่างกันและกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัว นอกเหนือจากได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โลกแห่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้รับการพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา หากหน่วยงานไม่ปรับตัวให้ทันสมัยทันต่อความเปลี่ยนแปลงก็จะล้าสมัย ดังนั้น บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ด้วย มิฉะนั้นบุคลากรที่มีอยู่ก็จะขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงานก็จะไม่ได้รับประโยชน์สูงสุด

สำหรับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้,กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร พบปัญหา คือ 1) ครู กศน. ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติตามนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการต่างคนต่างทำ ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อหน่วยงาน 2) ด้านการฝึกอบรมยังไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของการฝึกอบรมและเมื่อดำเนินการ ฝึกอบรมแล้ว 3) การติดตามผลยังขาดประสิทธิภาพไม่ต่อเนื่อง 4) ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือศึกษาดูงาน พบว่า บุคลากรยังให้ความสนใจน้อย และ 5) จำกัดในเรื่องงบประมาณ ดำเนินการด้วย ด้านการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานมีปัญหาคล้ายคลึงกันคือ ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรยังให้ความสนใจอยู่ในระดับน้อย กระบวนการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพและยังขาดเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาการจัดกิจกรรม การพัฒนาครูของศูนย์การศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง และกลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงการจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร กศน. ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขต กรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

2. บุคลากร กศน. ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขต กรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

3. บุคลากร กศน. ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขต กรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ และกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาเฉพาะประเด็นการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การสัมมนาทางวิชาการ 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 5) การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และ 6) การทำงานเป็นทีม (สมจิตร จันพุง, 2548: 5)

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร คือ บุคลากร ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร 34 เขต จำนวน 262 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร 34 เขต จำนวน 159 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

3.1 ตัวแปรต้น (X) ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรที่ตาม (Y) คือ ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ กับกลุ่ม เขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การสัมมนาทางวิชาการ 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 5) การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และ 6) การทำงานเป็นทีม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง การเพื่อเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต ในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ(check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขอลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1961: 74) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นของครูต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 5.2 นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์
- 5.3 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
- 5.4 การวิเคราะห์ระดับการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครเหนือ-กลุ่มเขตกรุงเทพมหานครใต้กับกลุ่มเขตกรุงเทพมหานครกลาง-กลุ่มเขต กรุงเทพมหานครใต้ ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970: 190) ดังนี้

- 4.50-5.00 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50-4.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับมาก
 2.50-3.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
 1.50-2.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับน้อย
 1.00-1.49 แสดงว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 วิเคราะห์ระดับการเพื่อเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ-กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กับกลุ่มเขตกรุงเทพกลาง-กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ ในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือ ค่า t-test (Independent)

6. สถิติในการวิจัย

6.1 สถิติในการพิจารณาเครื่องมือ

1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC)

2) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพรรณนา

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

ผลการวิจัย

การศึกษากิจกรรมพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ เพศหญิงมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 65.41 ส่วนเพศชายมีจำนวนร้อยละ 34.59 มีอายุ 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 35 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 43.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มากที่สุดร้อยละ 61.01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 38.99

2. ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อ การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการสัมมนาทางวิชาการมากที่สุด ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามลำดับ

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านใช้วิธีการมอบเอกสารคู่มือครู เอกสารคู่มือนักศึกษาให้ศึกษามากที่สุดสถานศึกษาของท่านปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่อง นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานสถานศึกษาของท่านปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายทางการศึกษา ระเบียบราชการ ระเบียบปฏิบัติ วินัย ข้อบังคับ ค่านิยมองค์กร คุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรกมากที่สุด สถานศึกษาของท่านจัดฝึกอบรมในเรื่องสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา สถานศึกษาของท่านประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนาทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านจัดประชุมสัมมนาเพื่อแก้ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษามากที่สุดสถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่ออภิปรายและวางแผนการทำงานวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ดีในการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาดูงานนอกสถานที่โดยจัดเป็นคณะ มากที่สุด

สถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาดูงานเพื่อดูงานด้านการผลิตสื่อและงานนวัตกรรมสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนิเทศไปศึกษาดูงานตามลำดับ

2.5 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยสับเปลี่ยนในโอกาสอันควรมากที่สุดสถานศึกษาดำเนินการสับเปลี่ยนแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเสนอขอสับเปลี่ยนสถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยกำหนดวาระการปฏิบัติแล้วสับเปลี่ยนตามกำหนดตามลำดับ

2.6 ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานครด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่มากที่สุด สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรสาขาอื่นมีส่วนช่วยบุคลากรสาขาที่ขาดแคลนสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ

ต่างกัน ได้รับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

5. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้รับการพัฒนาจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานครผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการศึกษาจากเอกสารคู่มือครู คู่มือนักศึกษา ให้ศึกษา นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีการปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่อง นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณภาพของงานตามลำดับขั้นพัฒนาศักยภาพครูไต่ถามสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในสถานศึกษา มีการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยสับเปลี่ยนในโอกาสอันควรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำงานเป็นทีมใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ที่สอดคล้องกับ เต็มใจ เฉลียวฉลาด (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบ จังหวัดยโสธร พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาโดยรวม คือ ผู้บริหาร ได้แก่ การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงานที่ทางราชการจัดทำขึ้น และการเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีทัศนศึกษา ข้าราชการ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การไปดูงานหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำประสบการณ์เข้ามาปรับปรุงในหน่วยงานตน และการเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิตเพื่อให้ฝึกปฏิบัติจริง ลูกจ้างประจำ

ได้แก่ การอ่านหนังสือพิมพ์รายวันและวารสารทางการศึกษา การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและการนิเทศงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ การรับฟัง การบรรยายทางสถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การผลิตคู่มือการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การขอรับคำปรึกษาวิธีการพัฒนางานในการทำงานจากผู้มีความรู้และประสบการณ์

1.1 ด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาใช้วิธีการมอบเอกสารคู่มือครู เอกสารคู่มือให้นักศึกษาให้ศึกษา ปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่อง นโยบาย และจุดเน้นในการดำเนินงาน เป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายทางการศึกษา ระเบียบราชการ ระเบียบปฏิบัติ วินัย ข้อบังคับ ค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความรู้เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนต่อไปสอดคล้องกับกลยุทธ์ ธีระชนชัยกุล ได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศไว้ดังนี้ คือการแนะนำให้บุคลากรใหม่รู้จักองค์กรในมิติต่าง ๆ อย่างถูกต้อง การรับทราบประวัติองค์การโครงสร้างการบริหารงาน ผู้บริหารตำแหน่งที่สำคัญ ผลผลิต/บริการ/สินค้า กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับการทำงานเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความคุ้นเคยกับองค์การ การปฐมนิเทศ คือเป็นกระบวนการทางสังคม (Socialization) ที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรโดยรวมด้วยเพราะจะทำให้บุคลากรรู้จักองค์กรดียิ่งขึ้น บุคลากรควรทราบว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ซึ่งหากไม่มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อาจทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานที่รุนแรงก็อาจเป็นไปได้ในทางตรงข้ามการปฐมนิเทศจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ ภูมิในในองค์กรมากขึ้น แนวทางในการปฐมนิเทศอาจจะแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ การปฐมนิเทศบุคลากรจ้างใหม่ และการปฐมนิเทศบุคลากรเก่าที่มีการโยกย้ายหน่วยงาน บุคลากรเก่าที่ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

1.2 ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรกสถานศึกษาของท่านจัดฝึกอบรมในเรื่องสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาและสถานศึกษาของท่านประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2542: 107-108) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมวิชาการและด้านการส่งไปศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสัมมนาทางวิชาการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาของท่านจัดประชุมสัมมนาเพื่อแก้ปัญหการบริหารงานในสถานศึกษา สถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่ออภิปรายและวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนสถานศึกษาของท่านจัดการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ดีในการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์วริษฐา ชูกำลัง (2558: 78-79) วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการ

การพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความต้องการการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการพัฒนาสูงสุดคือ ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 คือ 1) สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาองค์กร เครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล 2) จัดการศึกษาแบบเรียนรวม และผ่านเครือข่ายทางไกล 3) จัดกิจกรรมโครงการโรงเรียนพี่-โรงเรียนน้อง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการสื่อ 4) นิเทศ กำกับ ติดตามการวัดผลประเมินผล

1.4 ด้านการศึกษาครูงานนอกสถานที่โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาครูงานนอกสถานที่โดยจัดเป็นคณะ สถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนไปศึกษาครูงานเพื่อครูงานด้านการผลิตสื่อและงานนวัตกรรมสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนิเทศไปศึกษาครูงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ คำภาศรี (2550 : 68) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2 พบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน 5 ลำดับ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาครูงาน การร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ ส่วนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และด้านการวัดผลและประเมินผล ครูผู้สอนต้องการใช้วิธีพัฒนาตนเอง คือการศึกษาต่อ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง โดยกำหนดให้มีการทดสอบสมรรถนะครูทุกคน ผู้ที่ผ่านการประเมินในระดับสูงกำหนดให้เป็น Master Teacher โดยจัดสรรทุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ภาคพิเศษตามความสมัครใจ ถือเป็นสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู สำหรับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้วิธีพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ การศึกษาครูงาน อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาครูงานเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ ความเข้าใจวารสารวิชาการแพรวกาพาสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2557 หน้า 130 เพิ่มทักษะ ประสบการณ์ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นที่เป็นมุมมองใหม่ๆ ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิด หรือมุมมองๆ ต่างกันร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้เห็นถึงเทคนิค รูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน สามารถนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือเป็นการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างนวัตกรรมและบริการ ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาครูงานโดยทั่วไปก็เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีเทคนิค วิธีการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และเป็นการเรียนรู้แนวคิดใหม่

1.5 ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการสับเปลี่ยนหน้าที่โดยสับเปลี่ยนในโอกาสอันควรสถานศึกษา

ดำเนินการปรับเปลี่ยนแต่งตั้งโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเสนอขอปรับเปลี่ยนสถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการปรับเปลี่ยนหน้าที่โดยกำหนดวาระการปฏิบัติแล้วปรับเปลี่ยนตามกำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตติ (DyahSavitri, 2008: 21-30) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูชุมชนที่ยั่งยืนของโครงการ OVOP ซึ่งมีการพัฒนาที่ยั่งยืนคือ การส่งเสริมให้ประชากรในท้องถิ่นมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตราสินค้าการเกษตร และสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์นอกจากนั้นยังพบว่า ควรจัดให้สมาชิกรุ่นพี่และรุ่นน้องมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานเพื่อให้สมาชิกทุกคนสามารถให้บริการได้ทุกหน้าที่นอกจากนั้นหน่วยงานภาครัฐได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาสถานที่แสดงสินค้าและบริการอย่างถาวรแก่วิสาหกิจชุมชนศูนย์ฯ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการเช่าสถานที่และสนับสนุนส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้ใช้วัตถุดิบที่ตนเองมีในท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการผลิต และควรพัฒนาความเข้าใจด้านการมีส่วนร่วมการอนุรักษ์ทรัพยากรที่นำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตให้กับสมาชิกรวมทั้งควรจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร และข้อมูลสารสนเทศขั้นสูง เพื่อการติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นบนสื่อออนไลน์และสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนให้สามารถพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่าง ๆ ด้วยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาในด้านต่าง ๆ

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรสาขาอื่นมีส่วนช่วยบุคลากรสาขาที่ขาดแคลน สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของแถวทอง มาตยะโค (2557: 79) ได้ศึกษาปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครพนมพบว่าการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาด้านทีมงานด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงานด้านการประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางและโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้งชายและหญิง มีความเสมอภาคกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งปัจจุบันเพศหญิงได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่ามีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับเพศชาย และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ทะมาตร์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผนทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติรัตน์ เนียมกสิพงษ์

(2549: 153) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่าข้าราชการกรมการขนส่งทางบกทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยบุคลากรมีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรมีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี อาจเป็นเพราะบุคลากรมีอายุ 35 ปีขึ้นไปเข้าสู่สังคมยุคใหม่ที่ต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีและสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาลำพิ่ง ธีรปญโญ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมีชัย จังหวัดนครสวรรค์ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานได้รับการดูแลด้านความเป็นอยู่อย่างเท่าเทียมกันและผู้บริหารให้ความสำคัญโดยยึดหลักความเสมอภาคถึงแม้ว่าจัดอยู่ในระดับน้อยก็ตาม ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้รับการพัฒนาจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ AwilakKhamdee (2010) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดกิจกรรมระดับเขตสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรปฐมนิเทศบุคลากรในเรื่องแนะนำบุคลากร ประวัติสถานศึกษา อาคารสถานที่ สภาพชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

1.2 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตควรจัดฝึกอบรมในเรื่องสื่อ/เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

1.3 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตควรจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่ขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

1.4 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขตควรให้หัวหน้ากลุ่มงานไปศึกษาดูงานและกลับมาถ่ายทอดให้กับครูในสถานศึกษา

1.5 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรดำเนินการสับเปลี่ยนแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยเปลี่ยนตามมติ ข้อตกลงของบุคลากรในสถานศึกษา

1.6 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อการจัดการสอนที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาว่ายังมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจกรรม 6 กิจกรรมที่ได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การทดลองการปฏิบัติงาน การศึกษาการประสานงาน การทำงานเป็นหมู่คณะ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานร่วมกันในองค์กรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลร่วมกัน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา เรื่องแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับเขต

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กาญจน์วิรัชญา ชูกำลัง. (2558). แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. พิจิตร: ม.ป.ท.

แถวทอง มาตยะโค. (2557). การศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สมจิตร จันทยุง. (2548). การศึกษาการจัดการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

อุทัย หิรัญโต. (2535). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท.

Casteter, W.B. (1976). *The Personnel Function in Educational*. New Macmillan Publishing Co.

Forlow, RhendaLeing Keene. (2002). *Teachers Perceptions of Character Education: Implications for Staff Development*. Doctor's thesis: University of Virginia.

Guff, J.G. (1975). **Toward Faculty Renewal**. California: Jossey – Bass Publishers.

Krejcie, Robert V., and Morgan Daryle W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. **Journal of Education and Psychological Measurement**. 3.

Maneth, P.E”. (1988). Faculty Development at Kansas Community College and Analysis of Their Perceived Effectiveness. **Dissertation Abstracts International**. 40.

Menges, R.J. & Judy, J. (1980). **Teaching improving and instructional quality**. Washington D.C.: American Association for Higher Education.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

Leadership of School Administrators under the Secondary
Educational Service Nakhon Pathom

นัสรีย์ ตามาท

Nasri Tamat

โรงเรียน ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์

Under royal patronage School

e-mail: nat.pakbara@gmail.com

Received: November, 5 2021

Revised: November, 22 2021

Accepted: November, 30 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 29 โรงเรียน จำนวน 1,680 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ซึ่งกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการของทาโร่ ยามาเน่ เพื่อคำนวณหาจำนวนขนาด กลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 323 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study teacher's opinions on the leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area office, Nakhon Pathom and (2) to compare teachers' opinions on the leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Pathom classified by sex, age and education level. The population used in this study was 29 school teachers under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Pathom, for academic year 2020, 1,680 people and the sample group used in this study was 323 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area office, Nakhon Pathom, which determined the sample size by the method of Taro Yamane to calculate the sample sizes and used a simple sampling method by using questionnaires to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, Independent t-test, and the One - Way – ANOVA.

The results showed that: (1) Leadership of school administrators overall were at high level. In each aspect was found that: appropriate reward was the highest, followed by ideological influence and (2) The leadership of school administrators were found that the leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, classified by gender and educational level were different with statistically significant at 0.05 level. The age was not different.

Keywords: Leadership, Administrator

บทนำ

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึงยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ คือระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีผลกระทบอย่างรุนแรงทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้น เพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขันผู้นำยุคโลกาภิวัตน์นี้ จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาการนำองค์กรทั้งหลายเหล่านี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องผลักดันตนเองให้เป็นองค์กรที่ยึดยุทธศาสตร์เป็นสำคัญและ

ขับเคลื่อนโดยยุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16-21)

ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล มีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังจำเป็นต้องตระหนักใน ความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการจัดการประสานประโยชน์กับทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและความสามารถดังกล่าวข้างต้น จึงจะสามารถ บริหารจัดการให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ (บัญชา อิงสกุล, 2545: 22) ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมั่นนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมใน การจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้วต้องมีความรู้ ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มารวมมือส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทย แลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย ได้รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึง ถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก (สุกัญญา รอดระกำ, 2562)

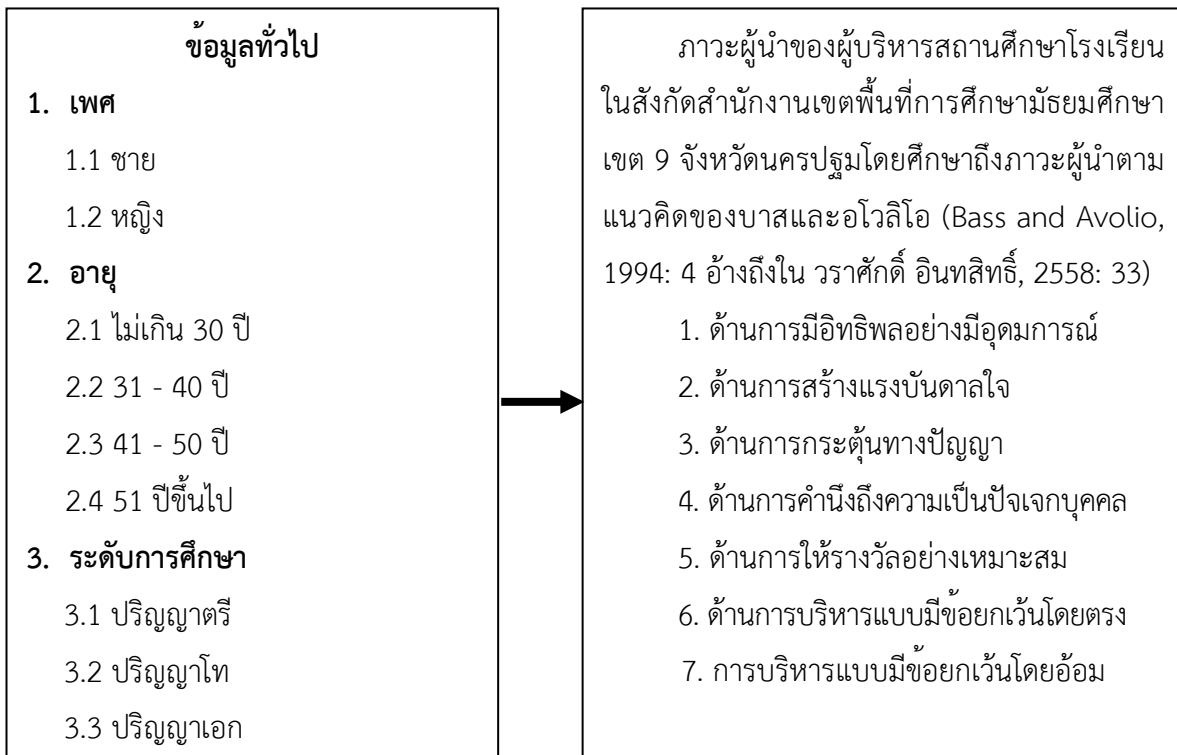
สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงต้องมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม และการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ได้บังคับบัญชาในสถานศึกษา เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผล ในการเรียนการสอน การจัดสื่อการเรียนรู้ การวิจัย การติดต่อการสอน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะความเป็นผู้นำที่จะต้องผสมผสาน ปรับทัศนคติ โน้มน้าวผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับความคิดของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้บทบาทภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจ ถึงปรัชญา เป้าหมาย ทิศทางของสถานศึกษา และความสนใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการดำเนินการในการจัด รูปการพัฒนา และจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขณะเดียวกันต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจผู้ได้บังคับบัญชา กับความคิด และความต้องการเป็นรายบุคคล จึงถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560: 22-24) อย่างไรก็ตามพบว่าสถานศึกษาภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 นครปฐม ได้ประสบปัญหาหลายประการ เช่น ผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการ พัฒนาการศึกษา ประสบปัญหาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำและพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม 6) ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และ 7) ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 29 โรงเรียน จำนวน 1,680 คน โดยใช้วิธีการของยามาเน่ (Yamane,

1973) เพื่อคำนวณหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 323 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีความตรงเชิงเนื้อหามากกว่า 0.5 ทุกข้อ และมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97 สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าที แบบอิสระต่อกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม จำนวน 323 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 71.21 และเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 สำหรับอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 76.78 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และปริญญาเอก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.02 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม

	ข้อมูลทั่วไปของครู	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	93	28.79
	หญิง	230	71.21
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	117	36.22
	31 – 40 ปี	104	32.20

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของครู	จำนวน	ร้อยละ
41 – 50 ปี	81	25.08
51 ปีขึ้นไป	21	6.50
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	248	76.78
ปริญญาโท	62	19.20
ปริญญาเอก	13	4.02
รวม	323	100.00

2. ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมในภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.16	0.72	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	0.73	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.67	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.75	มาก
5. ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม	4.22	0.68	มาก
6. ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง	4.13	0.73	มาก
7. ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม	4.15	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.71	มาก

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	t	F	p
เพศ	2.60	*	0.010*
อายุ	-	2.45	0.229
ระดับการศึกษา	-	3.07	0.043*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการบริหารงานในโรงเรียนสอดคล้องกับณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 123) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำมีพื้นฐานความคิดมาจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะพิเศษ การเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้อื่นผู้นำจะต้องมีลักษณะเหนือสมาชิกในกลุ่ม มีความมั่นใจในตนเอง สุขภาพจิตดี ชอบสังคม และมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา สงคราม (2556) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรเมศร์ เรืองสา (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเพ็ญภาศรีแปลก (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สุกิจ บุญขาว (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ นรมน ชาเชียง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู กลุ่มโรงเรียน บางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเพียงฤทัย ชูมวัน (2560) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพัชรี ศิริมูล (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขา คิชฌกูฏ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสุกิจ บุญขาว (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับกรวิกา มั่งมุล (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครูอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะรายด้านดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรแสดงวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูผู้สอนให้ชัดเจน เพื่อให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ แสดงความเชื่อมั่นว่าครูสามารถเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์ สามารถแนะวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการกระตุ้นให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างทั่วถึง มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ความสนใจและแก้ปัญหาให้กับครูที่มีปัญหาในการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

1.5 ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรยอมรับในผลงานของบุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย คอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่องานไม่บรรลุผล และให้ความยุติธรรมแก่ครูในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง ผู้บริหารควรมีการติดตามงานที่มอบหมายให้ครูผู้สอนเป็นระยะ เพื่อได้ทราบถึงความเคลื่อนไหว ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของครูผู้สอน นอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ทัน่วงที

1.7 ด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม ผู้บริหารไม่ควรวางเฉยที่จะไม่เข้าไปแก้ไขปัญหา ควรให้ความสำคัญกับการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำ การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมที่ครูผู้สอนต้องการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรวิกา มั่งมุล. (2563). **ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นรมน ชาเชียง. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญชา อิงสกุล. (2545). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษหลักการทักษะและการปฏิบัติการ. **วิชาการ, 5(2): 52-70.**
- ปรเมศร์ เรืองสา. (2559). **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พัชรีย์ ศิริมูล. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญญา ศรีเปลก. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพียงฤทัย ชุมวัน. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.** งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราศักดิ์ อินทสิทธิ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สุกัญญา บุญขาว. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2562). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”.**

- สุจิตรา สงคราม. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะในการทำงานกลุ่ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 2 ในการเรียนรู้รายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) โดยใช้การจัด
กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย
The Development of Secondary 2 Student's Learning Achievement and
Working Group Skill in the Inquiry Cycle of Instructions
Model with Quiz Technique

นุกูล แจงสว่าง

Nukul Jaengawang

โรงเรียนสามชุกรัตนโกศาราม

Samchukratanapokaram School

e-mail: nukul@samchukratana.ac.th

Received: November, 10 2021

Revised: November, 27 2021

Accepted: November, 30 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย กับเกณฑ์ร้อยละ 60 3) ศึกษาทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย และ 4) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข” อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้เรื่อง มุ่งมั่นแสวงหาคำตอบ จำนวน 4 แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง มุ่งมั่นแสวงหาคำตอบ 3) แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าที (Dependent samples t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิค การทดสอบย่อยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ก่อนเรียนนักเรียนมีค่าเฉลี่ย ทักษะการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.41, S.D.= 0.68) หลังจากทีนักเรียนได้รับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย นักเรียนมีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงาน กลุ่มอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18, S.D.= 0.52) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานกลุ่มระหว่าง ก่อนเรียนกับหลังเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) นักเรียนมีความ พึงพอใจต่อการเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิค การทดสอบย่อย อยู่ในระดับพึงพอใจมาก (\bar{X} = 4.11, S.D.= 0.61)

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ทักษะการทำงานกลุ่ม

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to compare learning achievements in the Reaseach and Knowledge Formation (IS1) of student learning the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique between before study and after study. 2) to compare learning achievement in the Reaseach and Knowledge Formation (IS1) of student learning the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique criterion 60 percent. 3) study working group skill of student after learning the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique. 4) study student's satisfaction of the Reaseach and Knowledge Formation (IS1) of student learning the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique. A sample of student in secondary 2/1 of Sriprachan (Methipramuk) school, Sriprachan district, Suphanburi province from purposive sampling. The research instruments are 1) the lesson plan; Unit: Strive for answer (4 lesson plan) 2) learning achievement test, pre-test and post-test in the Unit: Strive for answer. 3) behavior test of working group skill and 4) satisfaction questionnaire of student learning the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique, data analysis by Mean and Standard deviation, and Dependent sample t-test.

The result of this research revealed that 1) learning achievement of the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique, post-test higher than pre-test, there was a statistically at .05 level. 2) Learning achievement of the Inquiry Cycle of Instructions

Model with quiz technique, highest statistically at .05 level. 3) Pre-test, the students had a Mean of working group skill at a moderate level (\bar{X} =4.18, S.D.=0.52), to compare Mean of working group skill between pre-test and post-test were found to different significantly in statistical at .05 level. After learning the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique, the students have higher working group skill. 4) Student's satisfied with their studies by learning the Inquiry Cycle of Instructions Model with quiz technique is very satisfied (\bar{X} =4.11, SD=0.61)

Keywords: The Inquiry Cycle of Instructions Model, Learning achievement, Working group skill

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ได้แก่ 1) Learning to know 2) Learning to do 3) Learning to live together และ 4) Learning to be ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลกเทียบเคียงกับนานาชาติ อารยประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพที่สำคัญ อันได้แก่ ความรู้พื้นฐานในยุคดิจิทัล ความสามารถ คิดประดิษฐ์ ความสามารถในการปรับตัว ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการใช้ ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555, หน้า 19-22) จุดมุ่งหมายดังกล่าวสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่วิจารณ์ พานิช (2555: 16-21) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่า สาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบ กิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยการ ส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลักและสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R x 7C ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาควรยึดหลักที่สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2555: 50-52) ได้ เสนอไว้ว่า สถานศึกษาควรจัดการศึกษาโดยจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความ ถนัดของผู้เรียน ฝึกให้เกิดทักษะทางความคิด การจัดการ ค่านิยมและคุณลักษณะ ฝึกปฏิบัติจากสภาพจริง มีการผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบกับ โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข” เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในปีการศึกษา 2563 โรงเรียนได้ กำหนดให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยกำหนดให้จัดการเรียนการสอน

รายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้ผิดชอบจัดการเรียนการสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ซึ่งเป็นห้องเรียนที่จัดหลักสูตรเน้นวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ มีนักเรียนจำนวน 29 คน

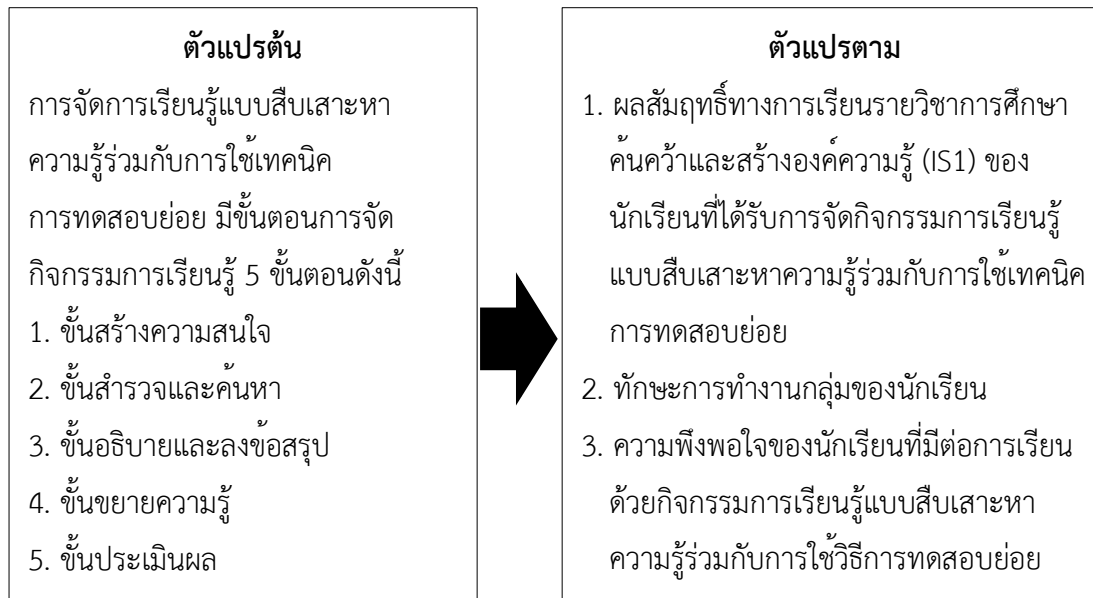
จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของผู้วิจัยร่วมกับครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมที่พบในชั้นเรียน คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 มักแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในชั้นเรียน เช่น การทำกิจกรรมกลุ่มโดยครูเป็นผู้จับกลุ่มนักเรียน กลุ่มละ 6 คน คละความสามารถตามเกรดเฉลี่ย นักเรียนหลายจะแสดงออกถึงความไม่พอใจในสมาชิกกลุ่มของตนเองเนื่องจากไม่ได้เป็นผู้เลือกสมาชิกเข้ากลุ่มตามที่ตนเองต้องการ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนเก่งมักจะทำงานเพียงคนเดียว ไม่ให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นส่วนให้นักเรียนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของตนเองได้ไม่เต็มศักยภาพ ในชั้นการค้นคว้าปัญหาได้ทำการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมทางการเรียนของนักเรียนชั้น ม.2/1 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนจำนวน 4 คน ได้แก่ ครูผู้สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน คณิตศาสตร์พื้นฐาน ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา ที่สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1 ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ทำให้เห็นชัดเจนว่า นักเรียนมีการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวในการเรียนที่มีการจัดกิจกรรมแบบกลุ่ม และเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาดังกล่าว ที่ผู้วิจัยได้รับมอบหมาย เป็นไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรและเพื่อเป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 และเพื่อสนองตอบต่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรมาตรฐานสากล ผู้วิจัยจึงใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับการสอนโดยใช้เทคนิคการทดสอบย่อย เพราะ เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการตื่นตัวในการทบทวนความรู้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นผลให้นักเรียนเกิดความรอบรู้ในการเรียนอย่างสมบูรณ์เต็มที่ (ไพศาล หวังพานิช, 2526: 24-26)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย กับเกณฑ์ร้อยละ 60
3. เพื่อศึกษาทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข” จำนวน 6 ห้องเรียนมีนักเรียนจำนวน 170 คน ซึ่งแต่ละห้องห้องมีการจัดห้องเรียนแบบคละความสามารถ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 มีนักเรียนจำนวน 29 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัยแบบ One group pretest-posttest design (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน คือ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การตั้งประเด็นปัญหา จำนวน 2 ชั่วโมง แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง เส้นทางสู่คำตอบ จำนวน 2 ชั่วโมง แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง แสวงหาความรู้ในประเด็นที่สนใจ จำนวน 2 ชั่วโมง และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล จำนวน 2 ชั่วโมง แผนการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเรื่อง มุ่งมั่นแสวงหาคำตอบ ซึ่งมีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.22-0.78 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

3. แบบทดสอบย่อยท้ายแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ แบบทดสอบย่อยที่ 1 เรื่อง การตั้งประเด็นปัญหา แบบทดสอบย่อยที่ 2 เรื่อง เส้นทางการสุ่มคำตอบ แบบทดสอบย่อยที่ 3 เรื่อง แสวงหาความรู้ในประเด็นที่สนใจ และแบบทดสอบย่อยที่ 4 เรื่อง ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลเวลา โดยที่ข้อสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

4. แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่มมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

5. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ชี้แจงนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทของนักเรียนในการเรียน
2. ทดสอบก่อนเรียน
3. ให้นักเรียนทำแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ก่อนเรียน
4. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 และทดสอบย่อย
5. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 และทดสอบย่อย
6. ให้นักเรียนทำแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่มระหว่างเรียน
7. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 และทดสอบย่อย
8. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 และทดสอบย่อย
9. ให้นักเรียนทำแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่มหลังเรียน
10. ทดสอบหลังเรียน
11. ให้นักเรียนตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

กลุ่มตัวอย่าง	<i>n</i>	\bar{x}	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
ก่อนเรียน	29	8.03	1.08	28	20.49*	0.00
หลังเรียน	29	14.28	1.58	28		

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ก่อนเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยนักเรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ 8.03 และ หลังเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยนักเรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ 14.28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ตารางที่ 2 แสดง ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) ของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย กับเกณฑ์ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่าง	<i>n</i>	\bar{x}	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	Sig
หลังเรียน	29	14.28	1.58	28	7.76*	0.00

* $p < .05$

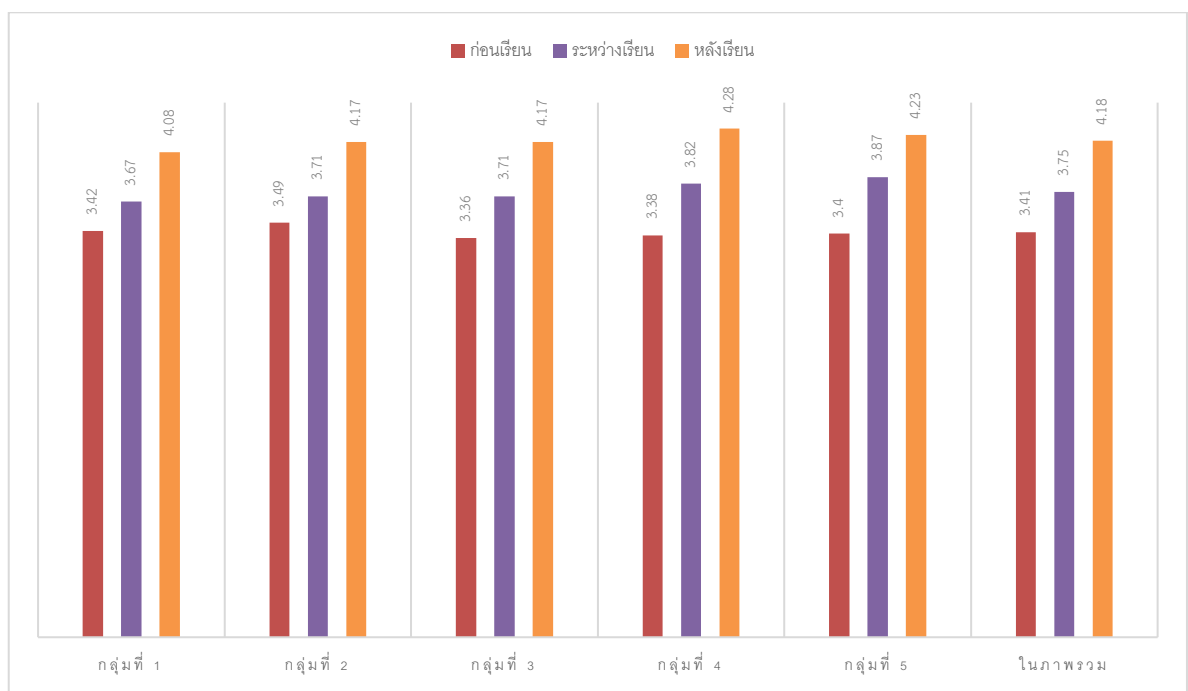
จากตารางที่ 2 พบว่า หลังเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยนักเรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ 14.28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 60 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด

ตารางที่ 3 แสดงผลการศึกษาทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย

ทักษะการทำงานกลุ่ม	ก่อนเรียน			ระหว่างเรียน			หลังเรียน		
	\bar{x}	<i>S. D.</i>	แปลผล	\bar{x}	<i>S. D.</i>	แปลผล	\bar{x}	<i>S. D.</i>	แปลผล
กลุ่มที่ 1	3.42	0.64	ระดับปานกลาง	3.67	0.61	ระดับมาก	4.08	0.58	ระดับมาก
กลุ่มที่ 2	3.49	0.75	ระดับปานกลาง	3.71	0.64	ระดับมาก	4.17	0.50	ระดับมาก
กลุ่มที่ 3	3.36	0.66	ระดับปานกลาง	3.71	0.59	ระดับมาก	4.17	0.50	ระดับมาก
กลุ่มที่ 4	3.38	0.72	ระดับปานกลาง	3.82	0.64	ระดับมาก	4.28	0.51	ระดับมาก
กลุ่มที่ 5	3.40	0.62	ระดับปานกลาง	3.87	0.57	ระดับมาก	4.23	0.46	ระดับมาก
ในภาพรวม	3.41	0.68	ระดับปานกลาง	3.75	0.61	ระดับมาก	4.18	0.52	ระดับมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนก่อนเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.68) หลังจากที่นักเรียนได้เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย มีการประเมินทักษะการทำงานกลุ่ม ซึ่งเป็นการประเมินหลังจากจัด กิจกรรมการเรียนรู้ไปแล้ว 2 แผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.61) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียน และหลังจากที่นักเรียนได้เรียนด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องครบทั้ง 4 แผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.52) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการประเมินระหว่างเรียน หมายความว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยทำให้นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถแสดงได้ดังกราฟต่อไปนี้

กราฟแสดงค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย



ภาพที่ 2 แสดงแผนภูมิแท่งเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย ระหว่างก่อนเรียน กับหลังเรียน

กลุ่มตัวอย่าง	<i>n</i>	\bar{x}	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	Sig
ก่อนเรียน	29	3.41	0.68	28	11.48*	0.00
หลังเรียน	29	4.18	0.61	28		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ก่อนเรียนนักเรียนมีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานกลุ่มเท่ากับ 3.41 หลังจากที่ได้รับกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย นักเรียนมีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานกลุ่ม เท่ากับ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานกลุ่มระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า หลังการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย ทำให้นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 5 แสดงผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย

รายการ	\bar{x}	<i>S. D.</i>	แปลผล
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้			
1. ครูทบทวนความรู้เดิมให้นักเรียนก่อนการเรียนเรื่องใหม่	3.97	0.68	พึงพอใจมาก
2. ครูให้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามข้อสงสัยเพื่อตรวจสอบตนเองก่อนเรียนเรื่องใหม่	4.14	0.64	พึงพอใจมาก
3. ครูใช้สถานการณ์ปัญหา/ภาพเหตุการณ์ที่น่าสนใจเพื่อให้นักเรียนได้สำรวจและค้นหาปัญหา	4.10	0.56	พึงพอใจมาก
4. ครูให้นักเรียนร่วมกันวางแผนเพื่อสำรวจและค้นหาข้อมูล	4.17	0.60	พึงพอใจมาก
5. นักเรียนได้สำรวจและค้นหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.07	0.59	พึงพอใจมาก
6. นักเรียนได้อภิปราย/แสดงความคิดเห็น ร่วมกันกับเพื่อนในกลุ่ม	4.41	0.57	พึงพอใจมาก
7. นักเรียนได้ร่วมกันสรุป/อธิบาย/แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนในกลุ่มจนเกิดความเข้าใจ	3.97	0.73	พึงพอใจมาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{x}	S. D.	แปลผล
8. นักเรียนได้นำเสนองานหน้าชั้นเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมชั้น	4.10	0.62	พึงพอใจมาก
9. นักเรียนมีโอกาสประเมินความรู้ ความเข้าใจของตนเองหลังเรียนในแต่ละเรื่อง	4.21	0.56	พึงพอใจมาก
10. นักเรียนได้รับการทดสอบทุกครั้งเมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้	4.03	0.73	พึงพอใจมาก
11. นักเรียนได้อ่านหนังสือเพื่อเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการทดสอบประจำหน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วย	4.03	0.63	พึงพอใจมาก
12. นักเรียนได้ทราบผลการประเมินของตนเองทุกครั้ง	4.21	0.56	พึงพอใจมาก
ในภาพรวมด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.12	0.63	พึงพอใจมาก
ด้านบทบาทครูผู้สอน	4.03	0.63	พึงพอใจมาก
1. ครูมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชา	4.17	0.54	พึงพอใจมาก
2. ครูให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ แปลผล และสรุปผล	3.93	0.70	พึงพอใจมาก
3. ครูมีการตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบได้ด้วยตนเอง	4.17	0.66	พึงพอใจมาก
4. ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงผลงาน/นำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียน	4.14	0.52	พึงพอใจมาก
ในภาพรวมด้านบทบาทครูผู้สอน	4.03	0.63	พึงพอใจมาก
ด้านบทบาทผู้เรียน			
1. นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในกลุ่ม กิจกรรมหน้าชั้นเรียน	4.17	0.60	พึงพอใจมาก
2. นักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นทั้งในกลุ่ม และหน้าชั้นเรียน	4.10	0.62	พึงพอใจมาก
3. นักเรียนสามารถนำความรู้ไปเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันได้	4.14	0.52	พึงพอใจมาก
4. นักเรียนรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม	4.21	0.56	พึงพอใจมาก
5. นักเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานกลุ่ม	4.28	0.53	พึงพอใจมาก
ในภาพรวมด้านบทบาทผู้เรียน	4.18	0.56	พึงพอใจมาก
ในภาพรวม	4.11	0.61	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ในภาพรวมนักเรียนส่วนมากมีพึงพอใจต่อการเรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ (IS1) โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.61) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนส่วนมากมีความพึงพอใจมากต่อด้านบทบาทนักเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และบทบาทครูผู้สอน ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

อภิปรายผล

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องมาจาก เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน จึงทำให้นักเรียนได้ร่วมกันคิด ค้นหาข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปรผล และสรุปผลร่วมกันเป็นกลุ่ม ในการดำเนินกิจกรรม แต่ละชั้นครูทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียนอย่างทั่วถึง และคอยกระตุ้นให้นักเรียนได้คิด ได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันอภิปรายภายในกลุ่ม หรือบางครั้งในการให้การช่วยเหลือแต่ละกลุ่มครูจะใช้คำถามให้นักเรียนได้คิดหาคำตอบแล้วเชื่อมโยงให้นักเรียนเป็นผู้ถามกันในกลุ่มเพื่อร่วมกันหาคำตอบที่เกี่ยวกับสถานการณ์ที่กำลังแก้ปัญหาหาคำตอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท., 2546: 45-46 อ้างถึงใน อับดุลเลาะ อุมาร์, 2560: 19-23) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนว่า ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์กระตุ้น ยั่วยุหรือ ท้าทายให้ผู้เรียนสนใจ สงสัย ใคร่อยากรู้อยากเห็นหรือขัดแย้ง เกิดปัญหา ทำให้ผู้เรียนต้องการศึกษา ค้นคว้าทดลองหรือแก้ปัญหา นอกจากนี้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครูได้ออกแบบกิจกรรมโดยให้นักเรียนมีโอกาสได้ออกมานำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้หน้าชั้นกับเพื่อนร่วมชั้นเป็นการขยายความรู้ให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดด้านบรรยากาศของชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท., 2546: 45-46) และจากการสังเกตพบว่าการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละชั้น นักเรียนแต่ละคนพยายามที่จะแสดงบทบาทของตนเองเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกุนทรี เพ็ชรทวีพรเดช และคณะ (2550: 82) ที่กล่าวว่า สมาชิกในกลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย และความสำเร็จของทุกคนคือความสำเร็จของกลุ่ม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพตล ศิลปะชัย (2560) ที่ได้ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคจิ๊กซอว์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลเลาะ อุมาร์ (2560) ที่ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเคมีหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ เจียเจริญ (2560) ที่ได้ใช้การสอนด้วยรูปแบบวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ 5 ชั้น (5E) ร่วมกับการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยา พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ใช้เทคนิคการทดสอบย่อยหลังจบการเรียนรู้ตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนด ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการตื่นตัวในการทบทวนความรู้ ศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มขึ้น และครูคอยชี้แนะนักเรียนที่ต้องการซ่อมเสริมตนเอง เพื่อให้ นักเรียนได้ศึกษาเนื้อหา ก่อนการสอบย่อยแต่ละครั้ง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการสอบย่อยของนักเรียนแต่ละครั้งผ่านเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล หวังพานิช (2526: 24-26) ที่กล่าวว่า การสอบย่อยเป็นผลให้นักเรียนเกิดความรอบรู้ในการเรียนอย่างสมบูรณ์เต็มที่ เมื่อมีการประกาศผลสอบ ครูจะเฉลยและอธิบายแต่ละข้อเพื่อให้นักเรียนเข้าใจได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเองของนักเรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เชนิสซา ซีนสุรธรรม (2539: 23) ที่กล่าวว่า นักเรียนจะทราบความสามารถของตนเองและสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนของตนเองได้จากการเฉลยข้อสอบและการแนะนำจากครูผู้สอน จึงทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิน เปี่ยมอริยธน (2561) ที่ได้ใช้วิธีการสอนแล้วสอบกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ฤทธิ์หมุน (2558) ที่ได้ศึกษาผลของการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักศึกษา พบว่า พัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นักศึกษามีการเตรียมตัวอ่านหนังสือมาล่วงหน้าก่อนมีการเรียนการสอนในแต่ละเรื่อง และนักศึกษามีความตั้งใจในการเรียนและการทำแบบทดสอบมากขึ้น ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. ค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานกลุ่มระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า หลังการเรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย ทำให้นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้สืบเสาะหาความรู้เป็นการเรียนรู้แบบกลุ่ม มีการกำหนดหน้าที่ แบ่งงานให้รับผิดชอบภายในกลุ่ม ในการปฏิบัติกิจกรรมมีการอภิปรายร่วมกัน ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน การแบ่งกลุ่มนั้นจะแบ่งผู้เรียนที่มีความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน คือ เก่ง ปานกลาง และอ่อน เข้ากลุ่มด้วยกัน ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และรู้จักการการยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิก

(วัชรา เล่าเรียนดี, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) กล่าวคือ กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือสมาชิกจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกัน รวมทั้งมีน้ำใจมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2558) ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนจากการประเมินก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทศนา เขมมณี (2545) ที่กล่าวว่า การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพา ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ศิลปะชัย (2560) ที่ได้ศึกษาการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคจิ๊กซอว์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคจิ๊กซอว์เรื่องโครงสร้างและหน้าที่ของพืชดอก หลังเรียนอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา สีนวล (2560) ที่ได้ศึกษา พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) มีทักษะการทำงานกลุ่มก่อนเรียนสูงกว่าหลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย สามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มสูงขึ้นได้

3. นักเรียนมีพึงพอใจต่อการเรียนเรื่อง รายวิชาการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (IS1) โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคนิคการทดสอบย่อย อยู่ในระดับ พึงพอใจมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.61) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนได้กระทำหรือลงมือปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวผู้เรียนเอง โดยมีครูคอยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำในการเรียนรู้ นักเรียนทุกคนได้ฝึกตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ทำให้มีความมั่นใจและกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียนกับครูและระหว่างนักเรียนกับนักเรียนทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม บรรยากาศการเรียนรู้มีความเป็นอิสระสามารถสังเกตได้จากสีหน้าของนักเรียน เสียงหัวเราะ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจต่อการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อับดุลเลาะ อุมาร์ (2560) ที่ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเคมีหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ครูควรชี้แจงบทบาทของนักเรียนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เข้าใจ เพราะจะทำให้ นักเรียนทุกคนแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์
2. ควรกำหนดเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละขั้นให้ชัดเจนเพื่อให้การจัดกิจกรรมในแต่ละครั้งครบตามขั้นตอนที่กำหนด โดยเฉพาะขั้นที่ 2 นักเรียนมักจะใช้เวลาเยาะกว่าที่กำหนดไว้ทำให้ไปกระทบกับเวลาขั้นต่อ ๆ ไป
3. อาจปรับเปลี่ยนบทบาทของนักเรียนในเพื่อให้ให้นักได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม
4. อาจเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาทักษะการทำงานกลุ่มเช่น การสัมภาษณ์นักเรียน
5. ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมักจะถามวิธีการ/แนวทางในการหาคำตอบ ครูอาจจะแนะนำเพียงเล็กน้อยโดยการถามให้นักเรียนในกลุ่มร่วมกันตอบ และควรกระตุ้นให้นักเรียนหาคำตอบด้วยตนเอง เน้นให้เกิดการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในกลุ่ม
6. การประเมินท้ายแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผนในการวิจัยครั้งนี้ในการทดสอบ โดยใช้แบบทดสอบปรนัยสี่ตัวเลือก ครูอาจจะใช้วิธีการประเมินจากชิ้นงาน/ภาระงานเพื่อให้เกิดการทำงานกลุ่มร่วมกันแล้วให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กฤษตรี เพ็ชรทวีพรเดช, ธาธิดา สรียาภรณ์, สุรียา บังใบ และสุคนธ์ สนิธพานนท์. (2550). **สุดยอดวิธีสอนวิทยาศาสตร์** นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ ของครูยุคใหม่. นนทบุรี: ไทยร่มเกล้า.
- ขวัญใจ ฤทธิ์หมื่น (2558). ผลของการใช้เทคนิคการทดสอบย่อยที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักศึกษา. รายงานการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 วันที่ 26 มิถุนายน 2558 มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่, 560-569.
- เจนจิรา สีนวล. (2560). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการทำงานกลุ่มและเจตคติต่อวิทยาศาสตร์เรื่อง ระบบประสาทและอวัยวะรับความรู้สึก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเกมกลุ่มแข่งขัน (TGT) กับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2558). **80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: พิบาลานซ์ดีไซด์แอนพริ้นดิง.

- เขนิสา ชื่นสุวรรณ. (2539). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบในการเรียนและ ความสนใจในวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยวิธี แบบเรียนคู่ (Learning Cell) กับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล ศิลปะชัย. (2560). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์และ ทักษะการทำงานกลุ่มเรื่อง โครงสร้างและหน้าที่ของพืชดอก โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบ เสาะหาความรู้ 5ขั้น (5E) ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคจิ๊กซอว์ I ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัทธนันท์ เจียเจริญ. (2560). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้วิชาฟิสิกส์ เรื่อง สภาพสมดุลและสภาพ ยืดหยุ่นที่ได้รับการสอนโดยใช้รูปแบบวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2546). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). การจัดสาระกลุ่มการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิด (Thinking Skills Instructional Models and Strategies) (พิมพ์ครั้งที่7). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, สพฐ., กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แนวทางการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: ชุมชมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุจิน เปี่ยมอริยธ (2561). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐานเรื่อง รากที่สอง โดยใช้แบบ ฝึกด้วยวิธีการสอนแล้วสอบ รายวิชาคณิตศาสตร์4 รหัสวิชา ค22102. ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2563, จาก: <https://drive.google.com/file/d/1UWQJ86tqPFg6Vg9k2fCv1lp4TeFRPp/view>.

อับดุลเลาะ อุมาร์. (2560). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เรื่องสมมูลเคมีที่มีต่อ
แบบจำลองทางความคิด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเดชะปัตตนยานุกูล จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กระบวนการทุนทางสังคมของการพัฒนาพื้นที่ “โคก หนอง นา โมเดล”
กรณีศึกษา ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล่อมศรีรินทร์
ตำบลหนองโน อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
Social Capital Process of “Kok Nong Na Model” Development:
A Case Study of Suan Lom Sririn Sufficiency Economy Learning
Centers, NongNo Sub-district, Saraburi Province

รภัทร เดชาโชติบดีนทร์^{*1}, จิรพรรณ นฤภัทร²

Raphat Dechachotbodin^{*1}, Jiraphan Naruepatr²

^{*1,2}หลักสูตรการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

^{*1,2}Master of Science Program in Community Development, Faculty of Social Administration, Thammasat University

e-mail: Raphat.dec@dome.tu.ac.th

Received: November, 14 2021

Revised: December, 2 2021

Accepted: December, 7 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการทุนทางสังคมจากการพัฒนาพื้นที่ “โคก หนอง นา โมเดล” กรณีศึกษา ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล่อมศรีรินทร์ ตำบลหนองโน อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ครอบครัวของผู้ริเริ่มและขับเคลื่อนศูนย์ฯ 2) สมาชิกในชุมชนที่เคยศึกษาเรียนรู้ภายในศูนย์ และ 3) ลูกศิษย์ที่เคยเรียนรู้ผ่านการสนับสนุนจากโครงการของภาครัฐ โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามกรอบการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการเกิดการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ คือ การสะสมทุนทางสังคมซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากความตระหนักถึงปัญหาของเกษตรกรและการพึ่งพาอาศัยกัน ประกอบกับการได้รับโอกาสในการเรียนรู้ในหลักเกษตรทฤษฎีใหม่ จึงเกิดการพัฒนาพื้นที่จนประสบความสำเร็จ และตั้งใจที่จะเผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับผู้อื่น โดยเริ่มจากระดับครอบครัวและเพื่อนบ้าน ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนบ้าน และประกอบอาชีพเกษตรกรในแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 2) กระบวนการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ฯ คือ การขยายทุนทางสังคม เกิดจากการสะสมองค์ความรู้ และเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับคนในชุมชนและนอกชุมชน ผ่านการเป็นวิทยากรของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทำให้เกิดความศรัทธาและความไว้วางใจ ตลอดจนเกิดอุดมการณ์ร่วมกัน และ 3) ผลลัพธ์ของกระบวนการทุนทางสังคม คือ การต่อยอดทุนทางสังคม ซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายและการสร้างกิจกรรมร่วมกัน จะทำให้เกิดความต่อเนื่องและความเข้มแข็งของเครือข่าย จนกลายเป็นความสามัคคีและเชื่อมโยงเครือข่ายในพื้นที่อื่น ๆ

ในอนาคต ซึ่งข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาผู้นำให้มีพื้นฐานจิตใจเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการทุนทางสังคม และการสร้างความตระหนักถึงปัญหาและสร้างอุดมการณ์ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่ายได้

คำสำคัญ: ทุนทางสังคม, โคก หนอง นา โมเดล, ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

ABSTRACT

This research aimed to study the process of social capital from the development of the “Kok Nong Na Model” area, a case study of Suan Lom Sririn Sufficiency Economy Learning Center, Nong No Subdistrict, Mueang District, Saraburi Province. which is a qualitative research The contributors in this research were 1) the initiator's family. and drive the center 2) community members who have studied in the center and 3) students who have learned through support from government projects by a specific method of selection The tools used were in-depth interviews according to the educational framework. Analyze the data by analyzing the content.

The results showed that: 1) the process of establishing the learning center regarded as the social capital accumulation which began with the awareness of agriculturists' problems and their interdependence, along with receiving the opportunity to learn new theory agriculture principles in order to successfully develop the areas and to disseminate the knowledge gained to others beginning from the family and neighbor which creates a good relationship and working as a agriculturists in their interdependence, 2) the process of improving the learning center was considered as the social capital expansion resulting from the accumulation of knowledge disseminating to people both inside and outside of the community by performing as a speaker of a government agency who created faith and trust, as well as a common ideology, and 3) the result of social capital process was reckoned as the extension of social capital which recognized the importance of networks and activities created together in order to bring about the ongoing and strong networks to become the unity and other related area networks in the near future. From the recommendation of the research stated above, developing leaders to have generosity was definitely the beginning of the social capital process and raising awareness of problems and creating a common ideology resulting in the strength of the network.

Keywords: Social Capital, Kok Nong Na Model, Sufficiency Economy Learning Center

บทนำ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือแนวทางการพัฒนาประเทศที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสให้แนวทางการดำรงชีวิต และปฏิบัติตัวของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน ตลอดจนระดับประเทศทั้งในการพัฒนาและการบริหารให้ก้าวทันต่อโลกภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ (อัษฎาวุธ, 2563) โดยการดำเนินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 นั้น เริ่มมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาประเทศ ควบคู่กับแนวคิด “ทุนทางสังคม” ที่มีอยู่ในการพัฒนา เพื่อมาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้มากขึ้น และสร้างภูมิคุ้มกันของคนไทยอย่างมั่นคงและยั่งยืน

อาชีพเกษตรกรรม คือ ทุนทางสังคมที่เป็นจุดแข็งของประเทศ เพราะเมืองไทยเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติ และใช้ธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนกลายเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของประเทศ โดยเฉพาะในเขตชนบท ซึ่งในปีพ.ศ. 2563 ช่วงไตรมาสที่ 4 พบว่า จำนวนผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม มีการเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา จำนวน 4 แสนคน จากเดิมจำนวน 12.03 ล้านคน เป็น 12.43 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) แต่การเกิดปัญหาอุทกภัย ส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตร และเศรษฐกิจของประเทศอย่างมหาศาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหยุดชะงักของกิจกรรมการผลิตตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Disruption) โดยในช่วงที่มีน้ำท่วมสูง เช่น ปี 2551, 2553 และ 2554 พื้นที่ได้รับความเสียหายมากถึง 12.22 ล้านไร่ และเกษตรกรได้รับความเสียหาย จำนวน 1,289 ล้านคน ดังนั้นภาคเกษตรกรรมต้องปรับเปลี่ยน เพื่อแก้ปัญหา น้ำท่วมและภัยแล้ง ซึ่ง “เกษตรทฤษฎีใหม่” เป็นแนวทางในการบริหารจัดการพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม เพื่อสร้างแหล่งน้ำที่เพียงพอ และการทำเกษตรผสมผสาน จนเกิดการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน ซึ่งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นั้น ได้มีการศึกษาผลกระทบต่อภาคธุรกิจของประเทศ โดยพบว่า โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อภาคการเกษตรต่ำที่สุด (จันทร์เกษ, 2563) และในปัจจุบันแนวคิด “โคก หนอง นา โมเดล” ซึ่งเป็นการประยุกต์หลักเกษตรทฤษฎีใหม่ ถูกขับเคลื่อนโดยกรมการพัฒนาชุมชน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ ได้มีการริเริ่มการนำแนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่ มาประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” โดยใช้หลักกิจกรรมธรรมชาติ จนประสบความสำเร็จ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ร่วมทั้งเกิดการสะสมทุนทางสังคมและขยายผล จนเกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายไปสู่การปรับเปลี่ยนวิถีคิดและวิถีชีวิตแบบพอเพียง และเกิดความร่วมมือร่วมใจกันของเครือข่ายทางสังคม ซึ่งเกิดจากกระบวนการทุนทางสังคม ใน 3 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ กระบวนการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ฯ และกระบวนการสร้างเครือข่ายสวนล้อมศรีรินทร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการทุนทางสังคมจากการพัฒนาพื้นที่ “โคก หนอง นา โมเดล” ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบของการศึกษาข้อมูลเชิงภาคสนาม (Field Survey) โดยมีผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ครอบครัวของผู้ริเริ่มและขับเคลื่อนศูนย์ฯ จำนวน 2 คน 2) สมาชิก/ลูกศิษย์ในชุมชนที่เคยศึกษาเรียนรู้ภายในศูนย์ฯ จำนวน

2 คน 3) ลูกศิษย์ที่เคยเรียนรู้ผ่านการสนับสนุนจากโครงการของภาครัฐ จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สอบถามในประเด็นการศึกษา 3 กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการจัดตั้งศูนย์ฯ โดยใช้ข้อคำถามเรื่อง ประวัติความเป็นมา เป็นอย่างไร มีทัศนคติอย่างไรต่อการเผยแพร่องค์ความรู้สู่ชุมชน 2) กระบวนการขับเคลื่อนศูนย์ฯ โดยสอบถามแนวทางการเผยแพร่องค์ความรู้และวิธีการอย่างไร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ 3) กระบวนการสร้างเครือข่ายศูนย์ฯ ซึ่งจะถามในส่วนของกรริเริ่มสร้างเครือข่าย การสร้างความต่อเนื่องและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างไร ซึ่งใน 3 กระบวนการส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคล และชุมชนอย่างไร

ผลการวิจัย

1. กระบวนการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ จุดเริ่มต้นของกระบวนการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ เกิดจากความตระหนักถึงปัญหาเกษตร โดยเฉพาะปัญหาหนี้สิน ที่เกิดจากการทำอาชีพเกษตรกรรมของผู้ก่อตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ เนื่องจาก ในอดีตนั้น ผู้ก่อตั้งได้ประกอบอาชีพทำนาเป็น จำนวน 100 ไร่ ซึ่งเป็นที่ดินตนเอง 20 ไร่ และเช่าพื้นที่ข้างเคียงอีก 80 ไร่ ซึ่งเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยว ก็ต้องนำเงินมาใช้หนี้สินที่เกิดจากการทำนาจนแทบไม่เหลือกำไร และเมื่อเกิดภัยแล้ง ผลผลิตได้ผลไม่ค่อยดีเท่าที่ควร จึงต้องมีการพึ่งพาปุ๋ยเคมีมากขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนในการทำนาสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนสุดท้ายก็เกิดปัญหาหนี้สินสะสมมากขึ้น จนทำให้ครอบครัวอยู่อย่างยากลำบาก ดังนั้นจึงเกิดความตระหนักว่า การทำเกษตรเชิงเดี่ยว หรือการทำนาเพียงอย่างเดียว และขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร เพราะภัยแล้งที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินที่สร้างความลำบากแก่การดำเนินชีวิต

เมื่อเกิดปัญหาในการทำเกษตร จึงแสวงหาความรู้จากการไปศึกษาดูงานการพัฒนาพื้นที่ภายใต้แนวคิดของเกษตรทฤษฎีใหม่ ที่วัดชัยมงคลพัฒนา ต.เขาหินพัฒนา อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.สระบุรี ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ตามหลักเกษตรทฤษฎีใหม่ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในปี พ.ศ. 2535 จึงเริ่มปรับเปลี่ยนวิธีการทำเกษตรแบบเชิงเดี่ยวที่ได้ทำมาเพียงอย่างเดียว มาเป็นการทำเกษตรแบบผสมผสาน บริหารจัดการพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเริ่มหยุดการเช่าพื้นที่อื่น โดยเริ่มพัฒนาพื้นที่ตนเองจากการขุดหนองน้ำเพื่อเก็บไว้ใช้ได้อย่างเพียงพอ และเริ่มทำเกษตรผสมผสาน ปลูกผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์ และเริ่มลดต้นทุนโดยการใช้น้ำหมักชีวภาพ แทนปุ๋ยเคมี จนเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม จนแก้ไขปัญหการทำเกษตรได้

เมื่อพัฒนาพื้นที่ตามหลักเกษตรทฤษฎีใหม่ จนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สามารถแก้ไขปัญหการทำเกษตรของตนเองได้ แต่เมื่อพบกับปัญหาการใช้สารเคมีจากพื้นที่เกษตรข้างเคียง ส่งผลกระทบต่อการทำเกษตรปลอดภัยของพื้นที่ตนเอง จึงตระหนักถึงการอยู่อย่างพึ่งพาอาศัยกัน เพราะการพยายามที่จะลดการใช้สารเคมี จะทำคนเดียวไม่ได้ แต่ต้องเผยแพร่ให้คนในชุมชนลดการใช้สารเคมีด้วย ดังนั้นจึงเริ่มพัฒนาสูตรน้ำหมักชีวภาพจากวัสดุเหลือใช้ เช่น น้ำนม ผลไม้ ใบไม้ เศษอาหาร เป็นต้น โดยประยุกต์กับภูมิปัญญา

ตั้งเดิมจนเกิดเป็นน้ำหมักที่มีประสิทธิภาพ และแจกจ่ายให้กับเพื่อนบ้านข้างเคียงแบบฟรีๆ ซึ่งเพื่อนบ้านได้นำไปใช้แล้วเห็นผล จึงเริ่มสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้ เพราะน้ำหมักชีวภาพสามารถลดต้นทุนในการทำการเกษตรได้ และให้ผลที่ใกล้เคียงกับสารเคมี ด้วยเหตุนี้จึงเริ่มเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติในการทำการเกษตรปลอดสารเหมือนกับพื้นที่สวนล้อมศรีรินทร์

เมื่อเกิดการปฏิบัติตามของเพื่อนบ้านที่ลดต้นทุนการทำการเกษตรจากการใช้น้ำหมักชีวภาพก็เกิดการบอกต่อกันแบบ “ปากต่อปาก” ทำให้คนในชุมชนเริ่มให้ความสนใจที่จะเข้ามาศึกษาเรียนรู้ในพื้นที่สวนล้อมศรีรินทร์มากขึ้น จึงริเริ่มสร้างศูนย์เรียนรู้ เพื่อให้คนในชุมชนได้เข้ามาเรียนรู้แลกเปลี่ยนร่วมกันตลอดจนทำกิจกรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาพื้นที่ให้เป็นศูนย์เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งการสร้างศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือในการก่อเกิดทุนทางสังคมในกระบวนการนี้

2. กระบวนการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ ในการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ฯ เกิดจากการสะสมความรู้ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักเกษตรทฤษฎีใหม่ และแนวคิดโคก หนอง นา โมเดล ผ่านการลงมือปฏิบัติอย่างค่อยเป็นค่อยไป อดทนและใส่ใจในการทำการเกษตรมากขึ้น จนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมและเกิดองค์ความรู้ที่ได้ เพื่อนำมาเผยแพร่ให้กับคนในชุมชน โดยได้มีการสร้างฐานการเรียนรู้ภายในพื้นที่ต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น 1) ฐานทำน้ำหมักชีวภาพและสมุนไพร ซึ่งเกิดจากการนำภูมิปัญญามาประยุกต์ใช้ เพื่อลดต้นทุนในการทำการเกษตร 2) ฐานจัดทำบัญชีครัวเรือน โดยได้ใช้แนวคิดของ “โอ่งชีวิต” เพื่อจำลองรายจ่ายของครัวเรือน หากอุดรยรั้วของโอ่ง ก็สามารถเหลือน้ำไว้จำนวนมาก เปรียบเสมือนรายจ่ายที่หากอุดรยรั้วเหล่านั้น ย่อมเหลือเงินไว้เก็บออม 3) ฐานลดรายจ่าย โดยมีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้บริโภค เพื่อลดรายจ่ายจากวัตถุดิบประกอบอาหาร รวมทั้งการปลูกสมุนไพร ซึ่งเป็นการใช้ภูมิปัญญาทดแทนการซื้อยารักษาโรค 4) ฐานเพิ่มรายได้ โดยเน้นการปลูกผักที่สร้างรายได้ในระยะเวลาที่แตกต่างกัน เช่น ปลูกถั่วงอกขายใน 3 วัน เพาะเห็ดฟาง ขายได้ใน 8 วัน ปลูกผักบุ้งขายได้ใน 15 วัน หรือปลูกผักที่เป็นที่ต้องการของตลาด เช่น ข้าวโพด กะเพรา มะเขือ ถั่ว ฯลฯ 5) ฐานเพิ่มความรู้เป็นการสร้างห้องเรียนกลางธรรมชาติ เพื่อสอนในเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีบันได 9 ขั้นสู่ความพอเพียง อีกทั้งการบริหารจัดการการเลี้ยงสัตว์ต่าง ๆ เช่น เลี้ยงไก่ไข่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงปลานิล เลี้ยงกบ และการเลี้ยงหมูหลุม เป็นต้น 6) ฐานโคก หนอง นา โมเดล ซึ่งจำลองพื้นที่ให้มีลักษณะสวนของโคก ส่วนของหนอง และส่วนของนา เพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและภัยแล้ง พร้อมทั้งการทำเกษตรแบบธรรมชาติ 7) ฐานผืนป่า คือการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการปลูกป่า 5 ระดับ เพื่อให้พืชช่วยดูแลกันและกัน ภายใต้แนวคิดการปลูก 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เมื่อเกิดการสร้างฐานเรียนรู้และเริ่มเปิดพื้นที่ส่วนตัวของตนเองให้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ของคนในชุมชนและนอกชุมชน เริ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น โดยคนในชุมชนให้ความสนใจที่จะปรับเปลี่ยนวิถีคิดและวิถีชีวิตแบบพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาการทำการเกษตรมากขึ้น จนเกิดเป็นความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของผู้นำศูนย์ระดับหนึ่ง ซึ่งผู้นำก็ไม่หยุดที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชุมชน ดังนั้นจึงได้เข้าร่วมโครงการทฤษฎีใหม่เพื่อแก้ปัญหาภัยแล้งบนพื้นที่

สระบุรี ผ่านการสมัครเข้าร่วมโครงการของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี เพื่อเดินทางไปอบรมที่ ศูนย์กสิกรรมธรรมชาติมาบเอื้อง จังหวัดชลบุรี และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาพื้นที่แหล่งเรียนรู้ของตนเอง โดยสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการนี้ คือ ความเข้าใจถึงศาสตร์ พระราชา และการ “ระเบิดจากข้างใน” หรือการตระหนักถึงแก่นแท้ของปัญหา อีกทั้งยังได้เพื่อน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง

เมื่อเกิดความรู้ที่หลากหลาย และการพัฒนาพื้นที่จนเกิดความพร้อมและเหมาะสมในการเป็นศูนย์ เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงแล้วนั้น หน่วยงานภาครัฐก็เริ่มเข้ามาเกี่ยวข้องผู้ก่อตั้งศูนย์เรียนรู้ให้เป็นปราชญ์ชุมชน และเข้ามาสนับสนุนในการใช้พื้นที่ดังกล่าวเป็นสถานที่ศึกษาดูงานผ่านโครงการต่าง ๆ และเกิดผลตอบแทน ในการใช้สถานที่และค่าตอบแทนในการเป็นวิทยากรบรรยายองค์ความรู้ รวมถึงในบางโครงการก็ได้รับเงิน ในการจัดเตรียมอาหารกลางวันหรืออาหารว่าง ซึ่งศูนย์เรียนรู้ฯ ก็ให้คนในชุมชนช่วยจัดเตรียมสถานที่และ อาหารกลางวันและอาหารว่าง ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์ไปสู่คนในชุมชนที่เข้ามาช่วยเหลือในการขับเคลื่อน ศูนย์เรียนรู้ในครั้งนี้ อีกทั้งยังเกิดผลพลอยได้จากการนำสินค้าทางการเกษตรมาจำหน่ายให้แก่ผู้ที่เข้ามา ศึกษาดูงานตามโครงการของภาครัฐด้วย จนกระทั่งเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนจากการสนับสนุนการดำเนิน โครงการของภาครัฐในการเข้ามาศึกษาดูงาน ส่งผลให้เกิดการสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนบางส่วนที่เข้ามา ช่วยเหลือการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ในครั้งนี้ และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม จนเกิดเป็นการพึ่งพากันใน ชุมชน และพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศูนย์เรียนรู้ให้มีความพร้อมในการศึกษาดูงาน อยู่เสมอ

นอกจากนี้ในการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ฯ ได้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับชุมชนภายนอกผ่าน โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” ของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมในหลากหลายพื้นที่ จึงทำให้ริเริ่มเดินสายอาสาช่วย ออกแบบพื้นที่ โคก หนอง นา โมเดล ให้กับผู้ที่มีความสนใจแต่ขาดความรู้ในเรื่องการออกแบบ ด้วยความ เต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มที่ โดยได้สละเวลาส่วนตัวหรือการพักผ่อนจากการทำงาน ไปช่วยเหลือลูกศิษย์โดย ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ และเมื่อได้รับการช่วยเหลือดังกล่าวแล้ว ลูกศิษย์ก็รู้สึกอย่างตอบแทน และพร้อมที่จะให้ ความร่วมมือหรือความช่วยเหลือต่าง ๆ อย่างเต็มที่แก่อาจารย์เช่นกัน

3. กระบวนการสร้างเครือข่าย ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ จากการ ขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ฯ ในการแสวงหาความรู้ผ่านการเข้าร่วมโครงการทฤษฎีใหม่เพื่อแก้ปัญหาภัยแล้งบน พื้นที่สระบุรี ซึ่งได้มีโอกาสไปศึกษาองค์ความรู้ใหม่ๆ และได้เพื่อนจากเครือข่ายกสิกรรมธรรมชาติ ในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน อีกทั้งยังเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่าย หรือการสร้างกัลยา นิมิตรที่ดี ในการเกิดอุดมการณ์เดียวกัน เพื่อเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกสิกรรมธรรมชาติ ซึ่งการสร้าง อุดมการณ์ของเครือข่ายสวนล้อมศรีรินทร์ คือ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นอกจากนี้ยังใช้โอกาส ในการเป็นวิทยากรของโครงการภาครัฐ ในการสร้างอุดมการณ์เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับลูก

ศิษย์ที่เข้าร่วมโครงการฯ โดยมุ่งหวังว่าในอนาคตจะเกิดเครือข่ายที่มีทัศนคติและอุดมการณ์ร่วมกัน และเกิดเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในเชิงมิติของเศรษฐกิจและสังคม

โดยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในเชิงเศรษฐกิจ เนื่องจากการสร้างองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการประกอบอาชีพเกษตร สามารถนำความรู้มาลดต้นทุนในการผลิตได้ เช่น การทำน้ำหมักชีวภาพ จากวัสดุเหลือใช้ เป็นต้น หรือการสร้างรายได้ที่เกิดขึ้นระหว่างการแลกเปลี่ยนซื้อขายกันทั้งในเครือข่ายและนอกเครือข่าย เช่น การนำผักปลอดสารมาจำหน่ายให้กับผู้ที่เข้ามาศึกษาเรียนรู้ ภายในศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ หรือ การจำหน่ายสินค้าแปรรูปจากผลผลิตทางการเกษตร ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย เช่น Line Group และ Facebook Fanpage ซึ่งนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการติดต่อและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเครือข่าย จึงเกิดเป็นการกระจายรายได้ให้กับชุมชนของเครือข่ายในหลาย ๆ พื้นที่

ส่วนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในมิติของสังคมนั้น เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเกิดจากลักษณะของอาจารย์หรือนำ ซึ่งยึดถือคติว่า “Our loss is our gain” โดยการ “ให้” แก่ผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเคารพนับถือและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ดังนั้นเมื่อชุมชนหรือเครือข่ายต่างมีเรื่องเดือดร้อน เครือข่ายก็พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือกัน ตัวอย่างเช่น ในช่วงที่ผ่านมา หลายพื้นที่ประสบปัญหาน้ำท่วม จนได้รับผลกระทบเป็นจำนวนมาก จึงได้ดำเนินกิจกรรมขอรับบริจาคของอุปโภค-บริโภค รวมถึงเงินบริจาคมมาให้ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาจัดทำเป็นถุงยังชีพ และดำเนินการแจกจ่ายในพื้นที่ประสบปัญหาน้ำท่วมต่อไป ซึ่งการจัดทำถุงยังชีพภายในศูนย์เรียนรู้ฯ ก็ได้รับความร่วมมือจากลูกศิษย์ในบริเวณใกล้เคียง มาร่วมด้วยช่วยกันอย่างไม่ขาดสาย และสามารถจัดทำถุงยังชีพให้แก่ผู้ประสบภัยในแต่ละพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 100 ถุง ต่อครั้ง ซึ่งนับเป็นการให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จนกลายเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นจากพึ่งพากันและกันทั้งยามทุกข์และยามสุขร่วมกัน

นอกจากนี้ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ยังได้มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับลูกศิษย์หรือเครือข่ายขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งและมีความต่อเนื่องต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ชื่อกิจกรรมว่า “เอามื้อบ้านครูสวนล้อม ศรี ริินทร์” ซึ่งจัดขึ้นในช่วงวันที่ 5 ธันวาคม ของทุกปี ซึ่งเป็นวัน “ดินโลก” (World Soil Day) ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรมในเรื่องของการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ฯ และร่วมวงพูดคุยเสวนาการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน สร้างความสนิทคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมเอามื้อสามัคคีด้วยการขุดลอกคลอง ปลูกป่า 3 อย่างประโยชน์ 4 อย่าง การหมักดินและการสร้างแนวกันเปิด - ไร่ ภายในศูนย์ ทั้งนี้การขับเคลื่อนกิจกรรมดังกล่าว เป็นโอกาสอันดีที่จะรวมตัวกันเสวนาพูดคุย ถามไถ่สารทุกข์สุกดิบของกันและกัน และได้ภาคภูมิใจในการร่วมกันพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ที่เปรียบเสมือนสถาบันแห่งหนึ่งของเหล่าลูกศิษย์ที่มาศึกษาเรียนรู้และต่อยอดในการพัฒนาจนประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาต่อยอดขยายผลไปสู่อนาคต

กล่าวโดยสรุปแล้ว กระบวนการทุนทางสังคมของการพัฒนาพื้นที่ “โคก หนอง นา โมเดล” จากกรณีศึกษาในครั้งนี้ เกิดจากกระบวนการทั้ง 3 กระบวนการ ได้แก่ 1.กระบวนการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ 2. กระบวนการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้ฯ 3.กระบวนการสร้างเครือข่ายสวนล้อมศรีรินทร์ โดยทั้ง 3 กระบวนการสะท้อนถึงการค่อย ๆ สะสมทุนทางสังคมเรื่อย ๆ และมีการขยายผลของทุนทางสังคมให้มากขึ้น จนสร้างเป็นเครือข่ายที่ต่อยอดไปสู่การเชื่อมโยงเครือข่ายกิจกรรมธรรมชาติและเครือข่ายโครงการฯ “โคก หนอง นา โมเดล” ซึ่งแต่กระบวนการก็มีการสะท้อนทุนทางสังคมใน 2 มิติ คือ มิติเชิงปริมาณ และมิติเชิงคุณภาพ ทั้งกระบวนการดังกล่าว ส่งผลในเชิงปัจเจกบุคคล เช่น ปรับเปลี่ยนวิถีคิดและวิถีชีวิตแบบพอเพียง เพราะสามารถแก้ไขปัญหาการทำเกษตรได้สำเร็จ สามารถลดต้นทุนและเพิ่มรายได้ในการผลิตได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเกิดเพื่อน และเครือข่ายต่าง ๆ ที่จะค่อยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งได้เรียนรู้ในประโยชน์จากการพึ่งพาอาศัยกัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งผลในเชิงชุมชนด้วย เช่น เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือเครือข่ายและปัญหาในสังคม อีกทั้งเกิดการเพิ่มขึ้นของทุนในหลากหลายประเภท เช่น **ทุนมนุษย์** คือ แรงงานที่มีการลงแขกเอาแรงช่วยเหลือกัน หรือการเอามื้อสามัคคีกัน **ทุนทรัพยากรธรรมชาติ** คือ การสร้างพื้นที่ โคก หนอง นา โมเดล ซึ่งจะเกิดแหล่งน้ำที่สำคัญของชุมชน หากมีพื้นที่ของตนมีแหล่งน้ำเพียงพอก็ย่อมแบ่งปันให้กลายเป็นของชุมชนได้ **ทุนเศรษฐกิจ** คือ การสร้างผลผลิตทางการเกษตรปลอดสาร และสามารถจำหน่ายให้กับผู้ศึกษาดูงาน เพิ่มช่องทางการตลาด ซึ่งสร้างรายได้กับชุมชน **ทุนภูมิปัญญา** คือ การได้ศึกษาเรียนรู้ย่อมเกิดความรู้ และการลงมือทำย่อมเกิดองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ ซึ่งสามารถกลายเป็นภูมิปัญญาของชุมชนในการถ่ายทอดส่งต่อให้กับคนรุ่นต่อ ๆ ไป

อภิปรายผล

1. การสะสมทุนทางสังคม กระบวนการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล้อมศรีรินทร์ แสดงให้เห็นความเป็นกระบวนการทุนทางสังคมที่สอดคล้องกับแนวคิด Putnam (2000, อ้างถึงใน วรวิจิ โรมรัตน์พันธ์, 2546: 16) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ระบบคิด หรือ การตระหนักถึงปัญหา จะทำให้ทุกคนเริ่มหันมาให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา และเมื่อเกิดความร่วมมือย่อมนำไปสู่การมีค่านิยมที่ดีร่วมกัน เกิดความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นความเข้มแข็งขึ้น เหมือนกับแนวคิดของ วรวิจิ (2548) ว่า ระบบความคิดเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการต่าง ๆ กล่าวคือ การที่มีการสร้างระบบความคิดในการความเชื่อ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญา ที่มีการสืบทอดต่อกันมาจากอดีต และการเรียนรู้ภายใต้หลักพื้นฐานของความเชื่อ และศรัทธา จะทำให้เกิดค่านิยมที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีความไว้วางใจกันจนเกิดเป็นความสามัคคีกันได้ในที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ก่อตั้งและผู้ขับเคลื่อนศูนย์ฯ กับคนในชุมชน เป็นไปในลักษณะของบทบาทความเป็นผู้นำทางความคิด และปราชญ์ชาวบ้าน (พรชัย, 2552) นอกจากนี้กระบวนการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ เปรียบเสมือนการริเริ่มสะสมทุนทางสังคมในเชิงปริมาณ คือ เกิดการสะสมทุนในระดับครอบครัวขยายไปยังเพื่อนบ้านใกล้เคียง ส่วนในเชิง

คุณภาพที่เกิดขึ้น คือ ความสัมพันธ์อันดีและพึ่งพากันและกัน โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำเกษตรแบบไม่พึ่งพาสารเคมี

2. การขยายทุนทางสังคม การเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้สะท้อนถึงการขยายตัวของทุนทางสังคมที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ในเชิงปริมาณนั้น เกิดการเผยแพร่องค์ความรู้ในระดับชุมชนหนองโน และในระดับชุมชนภายนอกอื่น ๆ ตามโครงการฯ ของภาครัฐ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของทุนทางสังคมในเชิงปริมาณ ส่วนทุนทางสังคมในเชิงคุณภาพ คือ เมื่อมีการสร้างทุนทางสังคมในระดับชุมชนและพื้นที่อื่น ๆ ย่อมเกิดความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของอาจารย์หรือผู้นำ จากลูกศิษย์ต่าง ๆ ที่ได้เข้ามาเรียนรู้ ซึ่งจะเกิดการสร้างชุมชนร่วมรับผลประโยชน์หรือเกิดผลประโยชน์ต่างตอบแทน (วรวิฑูมิ, 2548) และความเป็นเจ้าของร่วม จากการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านอุดมการณ์เดียวกัน จนเกิดเป็นการสร้างความสำนึกร่วม (Collective Consciousness) ในปัญหาที่เกิดขึ้น (ปาริชาติ, 2558)

3.การต่อยอดทุนทางสังคม กระบวนการสร้างเครือข่ายสวนล้อมศรีรินทร์สะท้อนทุนทางสังคมในระดับอิมตัว หรือเกิดการสะสมมากพอที่จะเกิดเครือข่ายทางสังคมและเชื่อมโยงเครือข่ายกิจกรรมธรรมชาติและลูกศิษย์ หรือเครือข่ายโครงการฯ “โคก หนอง นา โมเดล” ซึ่งมีการสร้างอุดมการณ์ร่วมกัน และเกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีและการสร้างความไว้วางใจ โดยทุนทางสังคมที่เกิดขึ้น ส่งผลในเชิงปริมาณ คือ เกิดการสร้างเครือข่ายสวนล้อมศรีรินทร์ และเชื่อมโยงเครือข่ายกิจกรรมธรรมชาติและลูกศิษย์ หรือเครือข่ายโครงการฯ “โคก หนอง นา โมเดล” ของหน่วยงานภาครัฐ ส่วนในเชิงคุณภาพ คือ เกิดการพึ่งพากันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในยามทุกข์และยามสุขร่วมกันของเครือข่ายในทุกภาคส่วน

ทั้งนี้การคงอยู่ของความร่วมมือในเครือข่ายสวนล้อมศรีรินทร์ที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ปี ซึ่งสะท้อนถึงทุนทางสังคมที่สามารถ “คงอยู่” และ “ขยายตัว” ได้ตามการสร้าง ความไว้วางใจ โดยจากกิจกรรมที่กล่าวไปข้างต้น แสดงถึงความคงอยู่ของทุนทางสังคม ส่วนการขยายตัวนั้น ศูนย์เรียนรู้สวนล้อมศรีรินทร์ ก็ดำเนินกิจกรรมในรูปแบบค่ายสร้างเครือข่ายการพัฒนา ซึ่งเป็นการรับสมัครผู้ที่สนใจในเรื่องของการพัฒนาพื้นที่โคก หนอง นา โมเดล ตามศาสตร์พระราชา โดยออกแบบกิจกรรมให้เรียนรู้ตั้งแต่การดำเนินชีวิตแบบพอเพียงไปจนสู่การออกแบบพื้นที่และประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งตลอดกิจกรรมได้มีการสอดแทรกการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วยกิจกรรมเอามื้อสามัคคี เพื่อสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อีกทั้งในการเรียนการสอน ได้มีการสร้างความไว้วางใจในรูปแบบของอาจารย์ - ลูกศิษย์ ตลอดระยะเวลาเข้าฝึกอบรม จึงทำให้เกิดสำนึกของความไว้วางใจ (Sense of trust) กับผู้อื่น ซึ่งต่างมีความคาดหวังต่อผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่อาจจะกลับคืนมาในอนาคต (จิรพรรณ, 2561)

กล่าวโดยสรุปแล้วกระบวนการทุนทางสังคมของการพัฒนาพื้นที่สวนล้อมศรีรินทร์ มีจุดเริ่มต้นจากทัศนคติของที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ โดยเริ่มที่จะเผยแพร่องค์ความรู้และใช้เปิดพื้นที่ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรพรรณ นฤภัทร (2556)

จากการศึกษาเรื่องทุนทางสังคมของกลุ่มชาวนา กรณีศึกษาเครือข่ายโรงเรียนชาวนา โดยมีผลการศึกษาไปในทางเดียวกันในเรื่อง ปัจจัยภายในที่เกิดจาก ความมุ่งมั่น มีจิตสำนึกสาธารณะ และมีจิตสำนึกในการสร้างความมั่นคงในชีวิตอย่างยั่งยืน ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ กลุ่มและเครือข่ายทางสังคม ครอบครัว รวมถึงนโยบายภาครัฐ ที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล่อมศรีรินทร์และการสร้างเครือข่ายที่ใช้ช่องทางด้านนโยบายภาครัฐในการสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ โคนง นา โมเดล

นอกจากนี้หากมองในภาพรวมของกระบวนการทั้งหมดแล้วจะเห็นได้ว่าจุดเริ่มต้นของการพัฒนาพื้นที่จนเกิดเป็นทุนทางสังคมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงสวนล่อมศรีรินทร์นั้น เกิดจากทัศนคติในการปรับเปลี่ยนการทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืนผ่านการศึกษาเรียนรู้ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่การให้หรือการแบ่งปันต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนทางสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของ ภัคภัต์ กัลยาณมิตร (2559) นั้น มีความสอดคล้องกันในเรื่องการพัฒนาตนเองเป็นเงื่อนไขสำคัญของการดำรงอยู่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีการสร้างบรรทัดฐานแบบพึ่งพาอาศัยกัน พร้อมทั้งอยู่ในพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่สามารถพัฒนากระบวนการและขัดเกลาทางสังคมได้ อีกทั้งยังมีการปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะและความไว้วางใจกันจนนำไปสู่การเป็นเครือข่ายที่สามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. การสร้างกระบวนการทุนทางสังคม เกิดจากผู้นำที่มีจิตใจใฝ่เรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ อีกทั้งจะต้องมีจิตสาธารณะเพื่อส่วนร่วม
2. การสร้างเครือข่าย เกิดจากการสร้างอุดมการณ์ในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยค่อย ๆ เริ่มสะสมทุนทางสังคม จนสามารถพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้อยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง
3. ในการศึกษากระบวนการทุนทางสังคมในพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งมีปัจจัยพื้นที่และภูมิภาคที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษารูปแบบอื่น ๆ ที่สามารถสร้างกระบวนการทุนทางสังคมที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2560). **คู่มือศูนย์เรียนรู้และขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**.
สมุทรปราการ: ศรีเอทีฟ เวฟ จำกัด.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2563). **คู่มือวิทยากร โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล”**. กรุงเทพฯ: สถาบันการพัฒนาชุมชน.
- จิรพรรณ นฤภัทร. (2556). **ทุนทางสังคมของกลุ่มชาวนา กรณีศึกษาเครือข่ายโรงเรียนชาวนา**.
วิทยานิพนธ์ดุขุฎิบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- บัวพันธ์ พรหมพักพิง. (2547). **โครงการก่อเกิด การผลิตซ้ำ การขยายตัวทุนทางสังคม ในชนบทอีสาน.**
รายงานการวิจัย โครงการวิจัยหลังปริญญาเอก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2546). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.**
กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- ประณีต อินทรประสิทธิ์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง.**
สารนิพนธ์มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ สำหรับนักบริหารบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรชัย ตระกูลวรานนท์. (2552). **ทุนทางสังคมและประชาสังคม : จากทฤษฎีสู่วิถีวิทยา.** กรุงเทพฯ:
มิสเตอร์ก๊อปปี.
- พรภิมล ปานดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา.**
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักดิ์ กัลยาณมิตร. (2559). **การพัฒนาทุนทางสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.**
วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ 11 ฉบับที่ 3
(กันยายน - ธันวาคม) หน้า 306-317.
- วนิดา เสร็จกิจ. (2563). **การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในบริบทของการพัฒนาประเทศ.**
วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ.2563).
หน้า 73-98.
- วรุฒิ โรมรัตน์พันธ์และคณะ. (2546). **โครงการศึกษาทุนทางสังคมในฐานะปัจจัยการผลิตของเศรษฐกิจ
ชุมชน.** รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- วรุฒิ โรมรัตน์พันธ์. (2548). **ทุนทางสังคม.** กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชน
เป็นสุข (สรส.).
- วรุฒิ โรมรัตน์พันธ์. (2554). **ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน.** กรุงเทพฯ: พิสิกซ์เซ็นเตอร์.
- สุโขทัยธรรมมาธิราชมหาวิทยาลัย. (2554). **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการชุมชน
การศึกษาหน่วยที่ 8 - 15. นนทบุรี: คณะกรรมการผู้ผลิตชุดวิชาการบริหารจัดการชุมชน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- สำนักงาน กปร. (2555). **จอมปราชญ์แห่งการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงาน กปร. (2555). **คู่มือเกษตรทฤษฎีใหม่.** กรุงเทพฯ: มูฟเม้นท์ เจนทรี.
- สาวิตรี สอาดเทียน. (2551). **กระบวนการทุนทางสังคมในการทำเกษตรกรรมยั่งยืนที่มีผลต่อการฟื้นฟู
สิ่งแวดล้อมของชุมชน : กรณีศึกษา ชุมชนวังตะกั่ว ตำบลวังตะกั่ว อำเภอบางมูลนาก
จังหวัดพิจิตร.** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำพล เสนาณรงค์. (2558). **“เศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริ.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน กปร.