

จริยธรรมที่เหมาะสมกับคนในสังคม Ethics Suitable for People in Society

ก๊ก ดอนสำราญ

Kok Dornsumran

อดีตรองเลขาธิการคุรุสภา

Former Deputy Secretary of Teachers Council

e-mail: K.Dornsumran@gmail.com

Received: April 2, 2019

Revised: April 19, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาเพื่อหาบทสรุปจริยธรรมที่เหมาะสมกับคนในสังคม โดยเฉพาะสังคมของวงการศึกษา โดยการสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และจากการสังเคราะห์บทความ กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม พบว่า จริยธรรมที่เหมาะสมกับคนในสังคมควรเป็นจริยธรรมที่ก่อให้เกิดความสุขแก่คนจำนวนมากที่สุดเป็นที่ตั้งและคนเราเมื่อมีการศึกษาดีขึ้นแล้วย่อมจะไม่มองเพียงแค่สิ่งเฉพาะหน้าคนยังฉลาดขึ้นเท่าไรก็ยิ่งหวังผลในระยะยาวฉะนั้นการอบรมให้คนมุ่งหน้าทำกิจกรรมที่เพิ่มพูนผลประโยชน์ส่วนรวมก่อน แล้วผลประโยชน์ส่วนตัวจะตามมาเอง และได้ผลดีกว่าที่ต่างคนต่างมุ่งหาผลประโยชน์ของตนเอง (พระราชวรมนี, ประยูร ธมมจิตโต, 2559)

คำสำคัญ: จริยธรรม, ในสังคม

ABSTRACT

This article aims to find a summary of ethics suitable for people in society. Especially the society of educational circles. By conversing with 5 experts and from the synthesis of the article, case studies related to ethics. Found that; ethics suitable for people in society. Should be ethics that bring happiness to the greatest number of people, when people have better educated, they wouldn't just look at things. Smarter the person, the longer outcome. Therefore, training for people to head towards activities that increase public interest first. Then personal benefits will follow. And get better results than each and every one looking for oneself own benefits (PhraRatchaworamuni, PrayoonThammajittato, 2016)

Keywords: Ethics, In Society

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันกระแสทางความคิดเรื่องคุณธรรมจริยธรรมได้ถูกนำไปใช้กับหลายเรื่องหลายมิติในสังคมไทยเช่นกรณีเหตุการณ์ทางการเมืองการปกครองการศาสนาการศึกษาการบริหารทั่วไปหรือแม้แต่กระทั่งในเรื่องการประพฤติปฏิบัติของปัจเจกชนจำเป็นต้องเข้าใจความหมายแนวคิดหรือทฤษฎีของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” ทั้งในวิถีไทยและวิถีสากลอย่างถ่องแท้จนสามารถนำมาปรับใช้กับเรื่องราวและมิติต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (วีระ วงศ์สรรค์, 2561) เป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนสังคมไทยในอนาคตซึ่งจะต้องได้รับการปลูกฝังความคิดและทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมตั้งแต่วัยเด็กเพื่อเจริญงอกงามเป็นเมล็ดพันธุ์แห่งคุณธรรมจริยธรรมที่จะเผยแพร่ในสังคมไทยต่อไปส่วนการปลูกฝังนั้นใช้กับผู้ใหญ่ที่บางครั้งได้หลงลืมละเลยการนำจริยธรรมมาใช้ในการประพฤติปฏิบัติให้เกิดการระลึกนึกถึงตระหนักถึงความสำคัญและนำจริยธรรมกลับมาใช้ในการดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เยาวชนต่อไป ดังที่ท่านศาสตราจารย์ธานินทร์กรวิเชียรได้เคยยกตัวอย่างให้เห็นว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประเทศอังกฤษสามารถดำรงมาตรฐานด้านจริยธรรมที่สูงส่งเอาไว้ได้ตลอดมาคือชาวอังกฤษได้รับการปลูกฝังคตินิยมมาตั้งแต่เด็กและถือว่าเป็นผู้มี “Integrity” หมายถึงการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรมอีกทั้งเป็นที่รวมของความถูกต้องทั้งหลายทั้งปวงที่น่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการฝึกอบรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนทั่วไปในสังคมไทยให้มีคตินิยมรวม 12 ประการได้แก่ 1. สัจจะพูดความจริง (Truth) 2. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) 3. ความระลึกในหน้าที่ (Sense of Duty) 4. ความอดกลั้น (Patience) 5. ความเป็นธรรม (Fair Play) 6. ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Others) 7. เมตตาธรรม (Kindness) 8. ความกตัญญูตทเวท (Gratitude) 9. ความสุภาพนุ่มนวล (Politeness) 10. ความเคารพต่อผู้มีอาวุโส (Respect for Elders) 11. รักษาคำพูด (Promise) 12. จิตสำนึกสาธารณะเสียสละเพื่อส่วนรวม (Public Conscience)

“จริยธรรม” มักมีการพูดถึงและนำไปใช้ในความหมายที่แยกกันไม่ออกบางครั้งก็เรียกควบกันไปเป็น **คุณธรรมจริยธรรม** อีกทั้งเรื่องที่คุณคนในสังคมไทยปัจจุบันนี้นิยมนำมาเป็นประเด็นในการพูดคุยกันมากคือ **คุณธรรมและจริยธรรมในระบอบประชาธิปไตย** เนื่องจากการเมืองการปกครองมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคม จึงมีบทบาทสำคัญกับระบบการเมืองการปกครองที่สังคมนั้นใช้คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่พึงมีต่อสังคม จึงหมายถึง การมีคุณงามความดีในการทำหน้าที่พลเมืองของสังคมประชาธิปไตย ความสำคัญของประเด็นนี้อยู่ที่การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ดี ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับว่ามีผู้ปกครองที่ดีมีคุณธรรมการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ต่อประเทศชาติของประชาชนด้วย คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่มีต่อสังคมในสังคมประชาธิปไตย ประกอบด้วยการมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทางบวกในการแสดงบทบาทอย่างแข็งขันในการร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสังคมเช่นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นสาธารณะอย่างแข็งขันในการกระทำเพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจการสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนรวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของบ้านเมืองหรือเคารพในกฎกติกาของสังคมและการติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐ

ทั้งนี้การมีบทบาทดังกล่าวหากทำโดยขาดคุณธรรมจริยธรรมก็จะก่อให้เกิดความวุ่นวายเดือดร้อน และทำให้เกิดความแตกแยกในสังคมจนถึงการล้มล้างระบบการเมืองการปกครองกลายเป็นอนาธิปไตยแทน ประชาธิปไตยได้บางกรณีก็อาจกลายเป็นเครื่องมือของคนที่ไม่หวังดีต่อประเทศชาติ

คุณธรรม (Morality/Virtue) และจริยธรรม (Ethics) เป็นคำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษตามที่บัญญัติไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554

“คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดีเป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ความหมายคือ 1. ความประพฤติดีงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคมซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนาค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณีหลักกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2. การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำไม่ควรทำและอาจกล่าวได้ว่าคุณธรรมคือจริยธรรมแต่ละข้อที่นำมา ปฏิบัติจนเป็นนิสัย; เป็นคนซื่อสัตย์เสียสละอดทนมีความรับผิดชอบ ฯลฯ

“จริยธรรม” แปลว่าธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรมกฎศีลธรรมซึ่งก็คือกฎเกณฑ์ความ ประพฤติของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์ความเป็นผู้มีปัญญาและเหตุผลทำให้มนุษย์มีมโน ธรรมรู้จักแยกแยะความถูกผิดควรไม่ควรโดยจริยธรรมมีลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1. การตัดสินใจทาง จริยธรรม (Moral Judgement) ด้วยหลักการของตนเอง 2. หลักการของจริยธรรมและการตัดสินใจ กลังใจ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติการ 3. หลักการทางจริยธรรมเป็นหลักการสากลที่ บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่างๆ 4. ทักษะเกี่ยวกับจริยธรรมได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดม คติของสังคมจนเกิดเป็นทักษะในการดำรงชีวิตของตนและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ (กรมการศาสนา, 2543)

นอกจากนี้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ **“คุณธรรม”** หมายถึงสิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์เป็นความดีงามเป็น มโนธรรมเป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่วกลัวบาปใฝ่ความดีเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิด ความรู้สึกรับผิดชอบเกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายในเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสม กับความต้องการในสังคมไทยและ **“จริยธรรม”** ก็หมายถึงกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่ง กำหนดไว้สำหรับสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม มีความสงบร่มเย็นเป็นสุขความรัก สามัคคีมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

“โสเครตีส” (Socrates) มีความเห็นว่าจริยธรรมคุณธรรมที่แท้จริงมีคุณค่าภายในตัวเอง คือทำ ให้ผู้ครอบครองความดีเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และ **“เพลโต”** เน้นว่าจริยธรรมคุณธรรมต้องตั้งอยู่บนความรู้สิ่ง ที่ยึดถือว่าเป็นคุณธรรมเช่นความกล้าหาญความพอดีความยุติธรรมและศาสนิกจะไม่เป็นคุณธรรมหากสิ่ง ต่าง ๆ ไม่มีความรู้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญสังคมที่คนในสังคมไม่มีคุณธรรมจริยธรรมก็จะเป็นสังคมไร้ ระเบียบมีการเบียดเบียนละเมิดและขัดแย้งกันดังนั้น **“คุณธรรมจริยธรรมระดับบุคคล”** จึงหมายถึงสภาพ คุณงามความดีที่เป็นประโยชน์ของปัจเจกบุคคลมีความสำคัญต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากหลักการอิสรภาพเสรีภาพและความเสมอภาพของประชาธิปไตยมีความเสี่ยงต่อการทำให้เกิดความ เหลื่อมล้ำในสังคมถ้าสมาชิกในสังคมขาดคุณธรรม ในสองส่วนคือ **“การมีคุณสมบัติของมนุษย์ที่ดี”** และ **“การเป็นประชาชนที่ดีในสังคมประชาธิปไตย”**

“การเป็นประชาชนที่ดีในสังคมประชาธิปไตย” เป็นลักษณะเฉพาะและเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับประชาชนที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างไปจากสังคมในระบอบการปกครองอื่นซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นคุณลักษณะทางจิตของบุคคลต้องสอดคล้องกับการพิทักษ์ความเป็นอิสระภาพเสรีภาพและเสมอภาพของตนเองไปพร้อมกับการเคารพในอิสระภาพเสรีภาพและเสมอภาพของคนอื่นด้วยได้แก่การเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีของมนุษย์โดยเท่าเทียมกัน, การยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีความเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น, การตระหนักและแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะตระหนักในหน้าที่ของพลเมืองที่มีต่อส่วนรวมการเห็นแก่ประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลหากบุคคลคำนึงถึงแต่สิทธิเสรีภาพของตนเองโดยไม่สนใจสิทธิเสรีภาพของคนอื่นก็จะเป็นความเห็นแก่ตัวยิ่งถ้ามีโอกาสพัฒนาขึ้นเป็นผู้ปกครองก็จะกลายเป็นผู้ปกครองที่เผด็จการ

“การมีคุณสมบัติของมนุษย์ที่ดี” เป็นคุณสมบัติร่วมของนานาศาสนาที่กล่าวถึงความดีที่พึงมีในตัวบุคคลอาทิวามซื่อสัตย์การทำความดีความเมตตาการยึดมั่นในหลักธรรมปฏิบัติตามหลักศาสนาและการเป็นคนดีในสังคมนั้นหากจะมีการอธิบายถึง “คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่พึงมีต่อสังคมในสังคมประชาธิปไตย” ก็จะหมายถึงการมีคุณงามความดีในการทำหน้าที่พลเมืองของสังคมประชาธิปไตยความสำคัญของประเด็นนี้อยู่ที่การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ดีมีใช้ขึ้นอยู่กับการมีผู้ปกครองที่ดีมีคุณธรรมหรือการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนเท่านั้นแต่จะต้องขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ต่อประเทศชาติของประชาชนด้วยดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่มีต่อสังคมในระบอบประชาธิปไตยจึงต้องประกอบด้วยการมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทางบวกในการแสดงบทบาทอย่างแข็งขันในการร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสังคมในประเด็นสาธารณะอย่างแข็งขันการมีส่วนร่วมในการกระทำเพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจการสนับสนุนการสร้างคามเข้มแข็งของชุมชนการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบ้านเมืองเคารพในกฎกติกาของสังคม (สมปราชญ์ นามขาน, 2561) และการติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐ

จริยธรรมในสังคมประชาธิปไตย

ไมเคิลกรอส (Michael Gross) ใน Ethics and Activism: The Theory and Practice of Political Morality มีความเชื่อว่าความมั่นคงของประชาธิปไตยมีพื้นฐานอยู่บนจริยธรรมและการดำเนินการของจิตเมื่อรัฐทำผิดพลาดมันขึ้นอยู่กับ การดำเนินการแก้ไขโดยพลเมืองที่ใช้อารมณ์ความรู้สึกเชิงศีลธรรมจรรยา นำพวกเขาไปสู่การรู้และแก้ไขความผิดแต่ความรู้สึกเชิงศีลธรรมจรรยาที่ว่านี้ยังคงมีปัญหาที่การตีความแต่ฮาเบอร์มาส (Habermas) และจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) เน้นเรื่องความยุติธรรมต้องเป็นหลักการอันดับแรกของการเมือง ได้นิยามความยุติธรรมที่แตกต่างกันออกไปเช่นผลประโยชน์ความเป็นธรรมหรือการบรรยายเชิงจริยธรรมแต่แนวความคิดหลักก็คือความยุติธรรมคำเหล่านี้ถูกใช้ในการออกแบบเพื่อบูชาหลักการพื้นฐานของความเป็นอิสระความมีเกียรติและความเป็นปัจเจกชน การกระทำทางการเมืองในฐานะผลผลิตของความจำเป็นในประวัติศาสตร์แต่วัตถุประสงค์ของการกระทำนั้นไม่แตกต่างกันนั้นคือการปกป้องความยุติธรรมเพียงแต่รูปแบบอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างในช่วงเวลาต่าง ๆ กิจกรรมทาง

การเมืองในระบอบประชาธิปไตยถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ปกป้องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางจริยธรรมของประชาธิปไตยคุ้มครองอิสรภาพทางการเมืองและได้ไว้วางใจให้ใช้จุดยืนทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีจริยธรรม การเมืองที่เข้มแข็งต้องการมุ่งให้เกิดความยุติธรรมทางสังคมความเท่าเทียมกันและศักดิ์ศรีของมนุษย์งานที่เกี่ยวข้องต้องถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมและหลักการที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งและมีทัศนคติชัดเจนเกี่ยวกับหลักการทางจริยธรรม รวมทั้งเป็นอิสระจากผลประโยชน์ของการแบ่งพรรคแบ่งพวกเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการเมืองและระมัดระวังอย่างเต็มที่เกี่ยวกับความไม่แน่นอนของการเมืองแต่จากกรณีศึกษาพบว่าปัจเจกบุคคลที่มีความสามารถทางการเมืองมากที่สุดส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีจริยธรรมน้อยที่สุดเช่นกรณีการช่วยเหลือยิวให้รอดจากการล้างเผ่าพันธุ์โดยนาซีผู้เข้าร่วมขบวนการต่อต้านการทำแท้งในอเมริกาและขบวนการเรียกร้องความสันติในอิสราเอล ล้วนไม่ใช่เรื่องของคนที่มีความดีสูงแต่เป็นคนที่มีความบริสุทธิ์ใจหรือไม่มีเล่ห์เหลี่ยมทางศีลธรรมจรรยาต่างหากที่แสดงให้เห็นปรากฏถึงความสามารถทางการเมือง

ลอเรนซ์โคลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg) ได้ศึกษาวิจัยพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของพอลเจตต์โคลเบิร์กได้ปรับปรุงวิธีวิจัยการวิเคราะห์ผลรวมและได้วิจัยอย่างกว้างขวางในประเทศอื่นที่มีวัฒนธรรมต่างไปวิธีการวิจัยจะสร้างสถานการณ์สมมติปัญหาทางจริยธรรมที่ผู้ตอบยากที่จะตัดสินใจได้ว่า “ถูก” “ผิด” “ควรทำ” “ไม่ควรทำ” อย่างเด็ดขาดเพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างการตอบจะขึ้นกับวัยของผู้ตอบเกี่ยวกับความเห็นใจในบทบาทของผู้แสดงพฤติกรรมในเรื่องคำนึงความสำนึกในหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมความยุติธรรมหรือหลักการที่ตนยึดถือซึ่งโคลเบิร์กให้คำจำกัดความของ “จริยธรรม” ว่าเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้องและเกิดขึ้นจากขบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผลซึ่งต้องอาศัยวุฒิภาวะทางปัญญา ส่วนเรื่องพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นผลมาจากพัฒนาการของโครงสร้างทางความคิดความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมนอกจากนั้นโคลเบิร์กยังพบว่าส่วนมากการพัฒนาทางจริยธรรมของเด็กจะไม่ถึงขั้นสูงสุดในอายุ 10 ปีแต่จะมีการพัฒนาขึ้นอีกหลายขั้นจากอายุ 11-25 ปี การใช้เหตุผลเพื่อการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความเจริญของจิตใจของบุคคล การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะแต่เป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้งยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นตามลำดับของวุฒิภาวะทางปัญญา

จริยธรรมในปัจจุบัน

ในปัจจุบันสังคมกำลังก้าวเข้าสู่ยุคที่มนุษย์กำลังแสวงหาจุดร่วมที่เหมือนกันและสรวงจุดต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกันแม้ต่างคนอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกันแต่ก็ยอมรับในคุณค่าของกันและกันมีการหาหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยนำจุดร่วมที่เหมือนกันมาเสริมสร้างอันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปและมองจุดต่างไม่เหมือนกันด้วยการยอมรับในคุณค่าบนความหลากหลายไม่เว้นแม้แต่มุมมองต่อจริยธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมองว่าจริยธรรมมิได้อยู่แต่ในภาษาหรือข้อที่ได้บัญญัติไว้ในคัมภีร์หนึ่งคัมภีร์ใดหรือในที่หนึ่งที่ใดหากแต่มีการย้อนอ่านหรือทบทวนมาตรการหรือหลักการที่ได้เคยมีการ

อธิบายถึงจริยธรรมไว้ทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินค่าดูว่าอะไรที่ยังดีอยู่มีคุณค่าอยู่รื้อฟื้นนำมาใช้แบบผสมผสานกันเรียกว่า “ย้อนอ่านทุกสิ่งและไม่ละทิ้งสิ่งใด”

ดังนั้นก่อนที่จะกำหนดถึงแนวทางในการสร้างจริยธรรมในการทำงานให้เกิดขึ้นได้นั้นจะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันก่อนถึงองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานที่ควรจะเป็นดังนี้ (พระราชมุนี, ประยูร ธรรมจิตโต, 2559)

1. มีความรู้/ปัญญา อริสโตเติล (Aristotle) ได้กล่าวไว้ว่า “จุดหมายของชีวิตอยู่ที่การหาความรู้ โดยการถอดสิ่งสากลจากสิ่งเฉพาะหน่วยอันเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดความกลมกลืนในทุกสิ่งทั้งภายในและภายนอกและเมื่อนั้นจิตของเราจะทำงานได้อย่างคล่องแคล่วราบรื่นอันเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสูงสุดในชีวิต โดยต้องพยายามศึกษาให้เข้าใจตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ดีที่สุด” เช่นเดียวกับโสเครตีส (Socrates) ที่ได้กล่าวว่า “หากว่ามนุษย์ไม่ได้มีความต้องการตามธรรมชาติก็ตามแต่ความรู้ก็ยังเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขา ดังนั้นหากใครที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องของความดี (Goodness) เขาก็จะไม่ทำชั่วนั่นเอง”

2. มีเหตุผล คานท์ (Immanuel Kant) เห็นว่า “ในบรรดาสมรรถภาพต่าง ๆ ของปัญญาไม่มีสมรรถภาพใดสูงกว่าเหตุผล ดังนั้นการทำให้ปัญญามีศักยภาพสูงขึ้นจึงอยู่ที่การฝึกใช้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นความรู้ทุกอย่างอื่นทุกอย่างมีไว้เพื่อการใช้เหตุผลเป็นที่ตั้งอย่างไรก็ตามเหตุผลจะทำการอะไรไม่ได้หากร่างกายไม่อยู่สภาพพร้อมจึงต้องพัฒนาสมรรถภาพอื่น ๆ ไปพร้อมกันเพื่อให้กลมกลืนกันไปด้วย”

3. ยึดผลประโยชน์ส่วนรวม สจิวตมิลล์ (John Stuart Mill) ได้กล่าวว่า “จริยธรรมที่เหมาะสมกับมนุษย์นั้นควรเป็นจริยธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกแก่คนจำนวนมากที่สุดเป็นที่ตั้งและคนเราเมื่อมีการศึกษาคิดขึ้นแล้วย่อมจะไม่มองเพียงแค่สิ่งเฉพาะหน้าคนยิ่งฉลาดขึ้นเท่าไรก็ยิ่งหวังผลในระยะยาวทุกทีเพราะฉะนั้นการอบรมให้คนมุ่งหน้าทำการเพิ่มผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งโดยหวังว่าผลประโยชน์ส่วนตัวจะตามมาเองจะได้ผลมากกว่าที่ต่างคนต่างมุ่งหาผลประโยชน์ของตนเองโดยลำพัง” ตรงกับในศาสนาพราหมณ์-ฮินดูที่กำหนดว่าความรู้แจ้งและเห็นชอบในความคิดทางที่ดีคือคิดแต่จะสร้างคุณประโยชน์แก่ส่วนรวมไม่เห็นแก่ตัวไม่เกียจคร้าน

4. ยึดหลักสันโดษ เป็นหลักธรรมหนึ่งในพุทธศาสนาซึ่งหมายถึงความยินดีพอใจในสิ่งที่ตนได้ในสิ่งที่ตนมีถาวรสันโดษคือยินดีพอใจในผลตอบแทนหลังจากได้ทำงานเต็มกำลังสามารถไม่ว่าได้มากหรือน้อยก็พอใจเท่าที่ได้, หรือยินดีพอใจทำงานที่สุจริตอันเป็นหน้าที่จนเต็มกำลังความรู้ความสามารถหนักเอาเบาสุภาพเพียรพยายามร่ำไปมีความรับผิดชอบในงานที่ทำเต็มที่, ยินดีพอใจตามควรแก่ชีวิตมีความรู้จักพออึดเป็นบริโภคนิยมสิ่งที่ได้มาตามควรแก่อัตภาพไม่มากไม่น้อยเกินไปเพียงพอต่อการดำรงอยู่ได้อย่างสบาย นอกจากนั้นความรู้จักพอย่อมเป็นเหตุให้เสียสละแบ่งปันเอื้อเฟื้อผู้อื่นได้สงเคราะห์ผู้อื่นได้

5. มีคุณลักษณะ 3 ประการตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ดังนี้

5.1 มีวิสัยทัศน์ (จักขุมา) หมายถึงการมีปัญญามองการณ์ไกลตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill คือ ทักษะ/ความชำนาญในการใช้ความคิด

5.2 มีความเป็นมืออาชีพ (วิธูโร) หมายถึงจัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Technical Skill คือ ทักษะ/ความชำนาญด้านเทคนิคหรือวิชาชีพ

5.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (นิสสยสัมปันโน) หมายถึงพึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีซึ่งข้อนี้สำคัญมากเพราะ “นกไม่มีชนคนไม่มีเพื่อนขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Human Relations Skill คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

6. ยึดหลักธรรมาธิปไตยตามพุทธศาสนา โดยถือเอาหลักธรรมหรือหลักการเป็นใหญ่และความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งอันได้แก่ผลหมายถึงพลังหรือกำลังทั้ง 4 ประการซึ่งในที่นี้ขอนามากล่าวเพียง 2 ประการคือมีความขยันหมั่นเพียร (วิริยพละ) หมายถึงกำลังความเพียรหรือความขยันกล้าตัดสินใจกล้าได้กล้าเสียไม่กลัวความยากลำบากที่รอคอยอยู่เบื้องหน้าดังภาษิตที่ว่า “ว่าวขึ้นสูงเพราะมีลมต้านคนจะขึ้นสูงเพราะเผชิญอุปสรรค” คนที่มีความขยันต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็งอาจกล่าวได้ว่า วิริยพละก็คือกำลังใจนั่นเอง ซึ่งกำลังใจต้องมากำกับกำลังปัญญาเสมอ และอีกประการ คือมีความซื่อสัตย์สุจริต (อนวัชขพละ) หมายถึงกำลังแห่งการทำงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหายนักบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (พระราชนิพนธ์, ประยูร ธมมจิตโต, 2559) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “บุคคลควรปฏิบัติธรรม (หน้าที่) ให้สุจริต”

7. มีความรักและสามัคคีทั้งกับเพื่อนมนุษย์และประเทศชาติ มหาตมะคานที่ได้อธิบายว่า “ความรักช่วยค้ำจุนโลกไว้ชีวิตจะมีอยู่เฉพาะในที่ที่มีความรักชีวิตปราศจากความรักเหมือนกับชีวิตที่ตายไปแล้ว ความรักไม่เคยเรียกร้องมีแต่ให้ความรักมีแต่จะยอมรับความทุกข์โดยไม่มีความโกรธเคืองและไม่มีการแก้แค้น” และ “เมื่อไรก็ตามที่ท่านเผชิญหน้ากับศัตรูจงพิชิตศัตรูด้วยความรัก” ท่านศาสดามุฮัมมัดซ็อลลัลลอฮุอะลัยฮิวะซัลลัมแห่งศาสนาอิสลามได้พจนารถไว้ว่า “แท้จริงพวกท่านไม่ต้องเอือมเพื่อทรัพย์สินแก่มวลมนุษย์ให้มากมายแต่อย่างใดเพียงแต่ท่านแสดงใบหน้าที่ยิ้มแย้มและมีกิริยามารยาทที่ดีต่อกันเท่านั้นถือว่าพอใช้แล้ว” การเชิญชวนบุคคลไปสู่ความดีความงามมุ่งสู่คุณธรรมและห้ามการปฏิบัติสิ่งที่เป็นความชั่วและพวกเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับชัยชนะหรือผู้สมหวัง” เช่นเดียวกับคำสอนของพระเยซูในศาสนาคริสต์ที่ได้บัญญัติไว้ว่า “ท่านต้องรักเพื่อนบ้าน (เพื่อนมนุษย์) ให้เหมือนกับรักตนเอง” เฉกเช่นเดียวกับคำตอบของขงจื้อที่บอกว่า “การรักผู้อื่นถือเป็นเมตตาธรรมเพราะความรักนี้เป็นความรักแท้ที่มีต่อผู้อื่นและก็เป็นการอบรมบ่มเพาะคนให้มีศีลธรรมจรรยาอันดีงาม สูงส่ง” ซึ่งความรักนี้ต้องรวมถึงความรักประเทศชาติอันเป็นส่วนหนึ่งแห่งการศรัทธาของศาสนาอิสลามด้วย

8. ปราศจากอคติ ขงจื้อได้กล่าวตอบคำถามจื๋อถึงความหมายของคนดีไว้ว่า “คนดีย่อมยึดมั่นอยู่ในคุณธรรมอันเป็นความดีและเป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวางไม่ลำเอียง” ซึ่งตรงกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ได้มีการกล่าวถึงอคติหรือความลำเอียงไว้ว่ามีอยู่ 4 ประการคือ

8.1 ฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะชอบ) ถ้าเราชอบใครไม่ว่าเขาจะพูดอะไรเราเห็นด้วยกับเขาทุกอย่าง

8.2 โทษาคติ (ลำเอียงเพราะชัง) ถ้าเราชังใครไม่ว่าเขาจะพูดหรือทำอะไรเรารู้สึกขวางหูขวางตาหมด

8.3 โมหาคติ (ลำเอียงเพราะหลง) ถ้าเราขาดข้อมูลในเรื่องใดพอมิคนให้ข้อมูลเท็จในเรื่องนั้นเรามักเชื่อเขาและตัดสินใจผิดพลาดได้ง่าย

8.4 ภัยาคติ (ลำเอียงเพราะกลัว) ถ้าผู้มีอำนาจให้เราพูดหรือทำสิ่งที่ขัดกับความรู้สึกของเรา บางครั้งเราจำเป็นต้องทำตามเพราะความกลัวภัย

ทั้งหมดของการนำเสนอนี้เพียงเพื่อต้องการแสดงให้เห็นถึงจริยธรรมในสังคมปัจจุบัน (ยุคโพสต์โมเดิร์น) ยุคที่มนุษย์เราแสวงหาจุดร่วมที่เหมือนกันและสวณจุดต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกันแม้ต่างคนอาจจะมีความเห็นที่แตกต่างกันแต่ก็ยอมรับในคุณค่าของกันและกันมีการหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยนำจุดร่วมที่เหมือนกันมาเสริมสร้างอันก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปและมองจุดต่างไม่เหมือนกันด้วยการยอมรับในคุณค่าบนความหลากหลายโดยมิได้ยึดติดอยู่แต่กับข้อบัญญัติในคัมภีร์หนึ่งคัมภีร์ใดหรือในศาสนาหนึ่งศาสนาใดหากแต่เป็นการย้อนอ่านหรือทบทวนมาตรการหรือหลักการที่ได้เคยมีการอธิบายไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินค่าดูว่าอะไรที่ยังคือยังมีคุณค่าอยู่รื้อฟื้นนำมาใช้แบบผสมผสานกันดัง เช่น **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของไทย** เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของนักศึกษาไทย สร้างขึ้นบุคคลผู้รวบรวมเขียนเป็นทฤษฎีคือ ศาสตราจารย์ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2554) แนวคิดที่เป็นจุดเด่นของทฤษฎีนี้มีความว่าลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาเพื่อส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและคนเก่งซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งโดยได้ทำการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6 – 60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจและได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยขึ้นโดยแบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้บนต้นที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้านคือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 5) ทศนคติคุณธรรมและค่านิยม

ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้านคือ 1. สติปัญญา 2. ประสบการณ์ทางสังคม และ 3. สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือบุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงพอเหมาะก็บอญจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้โดยที่จิตลักษณะทั้งห้านี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว, อยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้านทางโรงเรียนและสังคมที่เหมาะสมมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วยฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐานจึงเป็นสาเหตุร่วมในพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมนี้เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทยโดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ได้ชี้แนะทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อต่อยอดสู่หลักฐานใหม่ ๆ มาเพื่อเติมในทฤษฎีนี้อีกเช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐานที่สามารถจำแนกคนเทียบเคียงกับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคล (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2554).พบว่าคนที่เป็นบัวเหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุตามทฤษฎีของโคลเบิร์กทั้งนี้ การสอน/การปลูกฝัง/การพัฒนา “**คุณธรรมจริยธรรม**” เป็นความต้องการที่คนรุ่นหนึ่งจะชี้นำคนอีกรุ่นหนึ่งโดยผู้สอนมีความเชื่อว่า ประสพการณ์ของตนอาจสร้างความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม (หรือความดีความถูกต้องความเหมาะสม) อย่างถ่องแท้ในระดับหนึ่งและต้องการให้เยาวชนเชื่อและเป็น “คนดี” ซึ่งสำคัญกว่าและต้องมาก่อนการเป็น “คนเก่ง” เพื่อให้มีจิตใจที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและทำให้มนุษย์มีความสุขความสวและความงามโดยที่ความสุขนั้นควรเป็นความสุขแบบเรียบง่ายและยั่งยืน

บทสรุป

จริยธรรมในสังคมประชาธิปไตยต้องเน้นหนักในทางที่สะท้อนความหวังความปรารถนาของมวลมนุษยชาติมีการปกครองที่รัฐบาลมีอำนาจจำกัดตามกฎหมายเน้นความเสมอภาคเป็นการปกครองของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนด้วย ความสงบสุขและความมั่นคงของการดำรงอยู่ของรัฐจึงขึ้นอยู่กับคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมสอดคล้องกับทฤษฎีของโคลเบิร์กซึ่งรัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนับเป็นการปฏิรูปและเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่น่าชื่นชมอย่างยิ่ง (พระราชวรมนู, ประยูร ธมมจิตโต, 2559)ด้วยการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมนั้นมีความลึกซึ้งและละเอียดอ่อนยิ่งไปกว่าตัวบทกฎหมายที่ใช้บังคับต่อบุคคลทุกคนโดยทั่วไปเพื่อเป็นกรอบแห่งความประพฤติปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัยเพราะจิตใจของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเช่นกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

บรรณานุกรม

กรมการศาสนา. (2543). **การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์การศาสนา.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2554). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม:การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 9.

โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

พระราชวรมนู (ประยูร ธมมจิตโต). (2559). **ปรัชญากรีก: บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก**. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์.

วีระ วงศ์สรรค์. (2561). จริยธรรมและความเป็นธรรมในสังคม. เอกสารรายวิชา PA414,
สถาบันการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สมปรารถนา นามาน. (2561). ความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมของนักวิจัยและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วม
อบรมจริยธรรม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีที่ 7(1), มกราคม - มิถุนายน
2561, 96-113.

รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร
สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

Management Model to Improve the Quality of School,
Prayamonthathurajsripijit, Bangbon District, Bangkok

ทรงพล เจริญคำ

Songpol Charoenkam

สังกัด กรุงเทพมหานคร

The Bangkok Metropolitan

e-mail : Songpol2511@hotmail.co.th

Received: April 6, 2019

Revised: April 12, 2019

Accepted: April 18, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจำนวน 3 คน ครูจำนวน 97 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ มีความตรงและความเหมาะสมมาก ซึ่งประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ 3) การส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการจัดการศึกษา 4) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียน

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ

ABSTRACT

This research purposes were to determine Establish the management model to improve the quality of school. The samples were administrator of 3 people, 97 teachers totally 100 respondents. The research instruments were the Semi-structured interview, questionnaire. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and synthetic material.

The research findings were as follows; The management model to improve the quality was found to have a direct and very appropriate which includes five strategies. 1) Improving the quality of teaching and learning 2) Improving management quality

3) Promoting community partnership in education 4) Development environment that is conducive to learn 5) Development of teachers and students.

Keywords: The Management Model to Improve the Quality School

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า หลายประเทศมุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับศักยภาพการแข่งขัน ให้การศึกษานำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาคือมุ่งพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหา มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม (อุทุมพร สมศรี, 2560) “คุณภาพการศึกษา” เป็นประเด็นที่สำคัญประเด็นหนึ่ง ซึ่งสังคมไทยและกระทรวงศึกษาธิการกำลังให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น และพยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งให้มีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อสนองตอบต่อความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก คุณภาพการศึกษาเป็นผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งในการดำเนินการจัดการศึกษาตามภารกิจของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีปัจจัยในการบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นปัจจัยส่งเสริมในการดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพการศึกษาหลายด้านด้วยกัน ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2004) มีแนวคิดว่า ปัจจัยที่สนับสนุนและส่งเสริมในการบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดผลผลิตและคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร 2) เทคนิคการจัดการเรียนการสอน 3) โครงสร้างการบริหารและการจัดองค์กร 4) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 5) ภาวะผู้นำและการบริหารงบประมาณ 6) การบริหารและพัฒนาทีมงาน 7) ทรัพยากรสิ่งก่อสร้างและวัสดุอุปกรณ์ และ 8) แผนการประเมินผล ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) มีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ ประกอบไปด้วยครูที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์ และวุฒิการศึกษาสูง มีบุคลากรทีมงานสนับสนุนการทำงานเพียงพอ มีห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าที่หลากหลาย มีอุปกรณ์ทันสมัยครบครัน และมีอาคารสิ่งก่อสร้างเพียงพอ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจัดการและให้บริการด้านการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมีความสามารถในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารและคุณภาพการศึกษาที่เกิดขึ้น อีกทั้งสถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีเป้าหมายและแผนดำเนินการที่ชัดเจน มีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินการ

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดพบว่า ในปัจจุบันโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร กรุงเทพมหานคร ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้และเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารของโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนยังมีความล่าช้า ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนที่ต้องเร่งพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางด้าน

คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนและของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารวมถึงต่ำกว่าเกณฑ์ของระดับประเทศ จากสภาพปัจจุบันปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร กรุงเทพมหานคร ยังไม่สามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนคุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดได้ โดยเฉพาะการใช้อำนาจประกอบต่าง ๆ ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จหรือความมีคุณภาพของโรงเรียน โดยที่เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991) ได้สรุปคุณลักษณะ โรงเรียนที่มีคุณภาพว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ซึ่งชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียน ที่มีคุณภาพคือ คุณภาพของการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้ ออสตินและเรโนลด์ (Austin and Reynolds, 1990) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมี คุณภาพของโรงเรียน ส่วนสเต็ดแมน (Stedman, 1987) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียนซึ่งสรุปได้ ว่าความสำเร็จของโรงเรียนเกี่ยวเนื่องมาจากคุณภาพของการบริหารโรงเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเป็นโรงเรียนที่ดีมี คุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบของการบริหารที่มีคุณภาพนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อ รูปแบบการบริหารและการพัฒนาโรงเรียน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ การบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร กรุงเทพมหานคร ซึ่งควร จะประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่ โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธสุริยราชศรีพิจิตร กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะทำให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ เป็นที่ชื่นชอบของชุมชนและสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษา ของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธสุริยราช ศรีพิจิตร กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์หลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดจากแนวคิดทฤษฎีโรงเรียนที่มีคุณภาพของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพว่าประกอบด้วย 9 องค์ประกอบคือ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) การจัดการเรียนการ สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์

ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม และแนวคิดของสเต็ดแมน (Stedman, 1987) กล่าวถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ จำนวน 9 องค์ประกอบคือ 1) การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3) การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง 4) หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ 5) การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด 7) ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 9) การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพของแซมมอนส์ ฮิลแมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman and Moretimore, 1995) ซึ่งประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การเรียนการสอนที่เข้มข้น 5) มีแผนการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ 6) มีความคาดหวังต่อโรงเรียนและนักเรียนในระดับสูง 7) มีการเสริมแรงทางบวก 8) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 9) นักเรียนมีความรับผิดชอบ 10) ความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน และ 11) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารโรงเรียนนโยบายที่ควบคุมการบริหารโรงเรียนและแนวทางการปฏิบัติของผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียน อีกทั้งแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาศึกษาและกำหนดเป็นกรอบแนวคิด เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยเขียนเป็นแผนภูมิ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



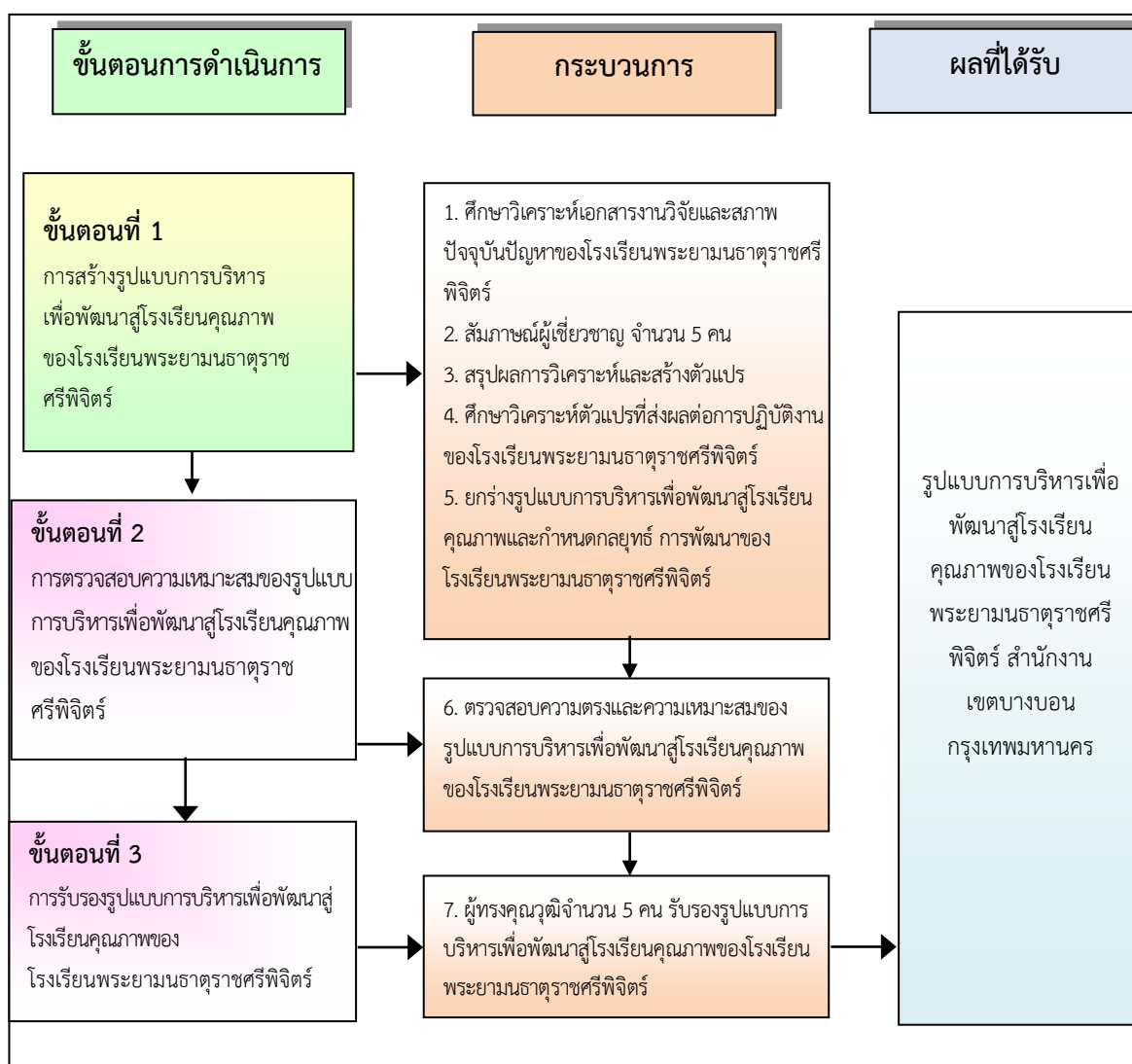
ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนตามลำดับคือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 การรับรองรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยเขียนเป็นแผนภูมิ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

การสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารของโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยสร้างขึ้นจากการนำผลการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและเก็บบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 3 สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ และสร้างตัวแปร

ขั้นที่ 4 การศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร หลังจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้นำข้อสรุปจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยแล้วนำมาหลอมรวมกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแล้วสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) และสรุปเป็นตัวแปรที่จะศึกษาซึ่งคาดว่าจะได้ตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปรแล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถามแล้วสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนโดยการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สำคัญ

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรในการทำวิจัยขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ครู จำนวน 132 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการทำวิจัยขั้นตอนนี้ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608-610) โดยใช้วิธีแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร โรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน (เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

กลุ่มที่ 2 ครู โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 97 คน

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

2. ตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ จำนวน 11 ตัวแปรย่อย คือ ความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร, การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน, สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้, ความเข้มแข็งของการเรียนการสอน, การสอนที่มีวัตถุประสงค์, มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง, มีการเสริมแรงทางบวก, มีการติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมสิทธิและความรับผิดชอบของนักเรียน, การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ด้านคือ งานวิชาการ, งานบริหารบุคคล, งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้จากการสร้างตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 4 งาน ในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

4.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

4.4.1 การนำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์ (Content Synthesis) แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและสภาพการบริหารงานของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร และตัวแปรผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร แล้วนำมาสร้างเป็นข้อกระทงคำถาม ได้จำนวน 105 ข้อ แล้วดำเนินการสร้างแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ครึ่งนี้

แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Five's Rating Scale, 1961: 74)

4.4.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อหาค่าความสอดคล้องของสิ่งที่ต้องการวัดที่เรียกว่าค่า IOC. (Index of Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเหลือข้อคำถามที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ จำนวน 63 ข้อ และข้อคำถามผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 56 ข้อ

4.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูของโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนบ้านนายเหริญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน

4.4.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach 1974 : 16) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.895

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดระเบียบข้อมูลและตรวจสอบเบื้องต้น แล้วนำข้อมูลไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.7.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.7.2 การวิเคราะห์ระดับขององค์ประกอบของการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ และการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1970 : 190)

4.7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว และนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ คือ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าไม่เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าเป็นไปในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

4.7.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอนกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression) ตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าตัวแปร

ขั้นที่ 5 การยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการยกร่างรูปแบบซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และโครงการต่าง ๆ เพื่อนำไปทดลองใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ ของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

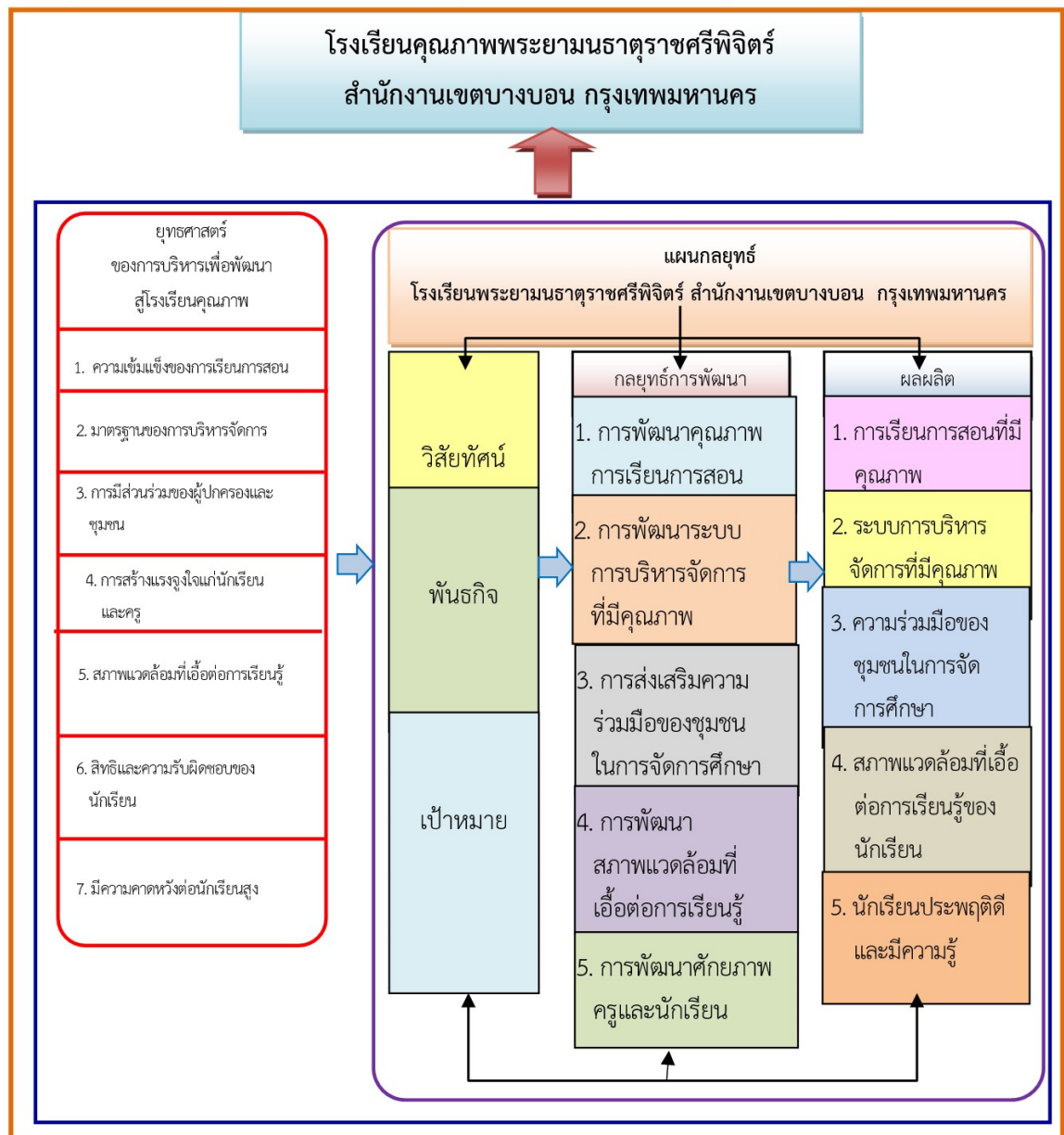
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (ไม่นับรวมผู้อำนวยการและตัวแทนครู) ตัวแทนครู จำนวน 10 คน เครือข่ายผู้ปกครอง จำนวน 10 คน และตัวแทนนักเรียน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 48 คน ซึ่งการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกข้อเสนอแนะประเด็น ต่าง ๆ ตามหัวข้อของรูปแบบ เพื่อบันทึกความคิดเห็น และเทปบันทึกข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์ (Public Hearing) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสังเคราะห์ข้อความและสรุปเป็นประเด็น เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 การรับรองรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

นำหนังสือรับรองรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร กรุงเทพมหานคร ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีความรู้และเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์จำนวน 5 คน เพื่อรับรองรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

สรุปเป็นแผนภูมิของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ได้ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย องค์ประกอบจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความเข้มแข็งของการเรียนการสอน 2) ความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 4) มีการเสริมแรงทางบวก 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) การส่งเสริมสิทธิและความรับผิดชอบของนักเรียน และ 7) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง ซึ่งเมื่อนำมาหลอมรวมเป็นกลยุทธ์ได้จำนวน 5 กลยุทธ์ ในการพัฒนาโรงเรียนคือ กลยุทธ์ที่ 1) การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่

2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา กลยุทธ์ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ กลยุทธ์ 5) การพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบที่นำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารของโรงเรียนสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะว่ากรุงเทพมหานครกำหนดนโยบายให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนแห่งนี้จะต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมในภาวะปัจจุบัน ซึ่งต้องใช้การแข่งขันและต่อสู้กับสภาพปัจจุบันปัญหาโดยรอบ เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาและรักษาสถานภาพของตนเองให้คงอยู่ต่อไปได้ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจะพบว่า เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายปลายทางคือคุณภาพของนักเรียน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบันทำให้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเปลี่ยนไป และมีผลกดดันต่อโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ใช้กระบวนการบริหารในระบบเปิด ต้องปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องตระหนักถึงสภาพบริบทของสังคมที่นักเรียนได้สัมผัสอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของสังคม จึงเป็นความจำเป็นและภาระของโรงเรียนที่จะต้องผลักดันและพยายามให้โรงเรียนได้ก้าวไปสู่ความมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จของโรงเรียนโดยสอดคล้องกับหลักการแนวคิดในการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารโรงเรียนประสิทธิผลของเซ็ง (Cheng, 1996, อ้างถึงในสุวิมล ว่องวาณิช, 2543) ว่ามี 8 รูปแบบคือ 1) รูปแบบเป้าหมาย (Goal Model) 2) รูปแบบทรัพยากร – ปัจจัยป้อน (Resource – Input Model) 3) รูปแบบกระบวนการ (Process Model) 4) รูปแบบความพึงพอใจ (Satisfaction Model) 5) รูปแบบการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimate Model) 6) รูปแบบการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model) 7) รูปแบบการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning Model) และ 8) รูปแบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model) ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนประสิทธิผลในรูปแบบที่ 7 คือ รูปแบบการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่โรงเรียนสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เงื่อนไขการใช้โมเดลนี้อยู่ที่การเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งกดดันให้โรงเรียนต้องปรับตัว ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็นภายนอก การกำกับติดตามงาน การวางแผนพัฒนาและการประเมินการทำงานต่าง ๆ และรูปแบบที่ 8 คือ รูปแบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด เงื่อนไขของการใช้โมเดลนี้อยู่ที่ว่าต้องมีความสอดคล้องของเป้าหมายหรือความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ ความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการกระบวนการทำงานและผลงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทย (Road Map) พ.ศ. 2545 – 2551 ซึ่งสภาการศึกษาได้กำหนดพันธกิจไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) ในเรื่องการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่มาตรฐานโลก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2551 : 9 – 10) ที่กล่าวไว้ว่า การศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยแก้ปัญหาในเรื่องต่อไปนี้เป็นคือ กำจัดความยากจน การศึกษาจะให้ความรู้ให้ทักษะวิชาชีพแล้วเอาวิชาชีพนั้นไปทำมาหากินไปรบกับความยากจน เพราะฉะนั้นการศึกษาที่มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นอย่างมาก ทุกประเทศจะทุ่มเทให้ทุกภาคส่วนจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพราะเป็นเป้าหมายหลักของการขจัดความยากจนที่ต่อเนื่องยาวนาน เรื่องของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงมีความสำคัญมาก อีกประการหนึ่ง การศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ประชาชนมีสุขภาพดี ช่วยให้มีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง และสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ประการที่สาม การศึกษาที่มีคุณภาพช่วยสนับสนุนประชาธิปไตย และสนับสนุนธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงเรียน ควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร เพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพ
3. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนคุณภาพในเชิงคุณภาพ ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. (2551). **เส้นทางสู่ความพอเพียง**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี, 9-10.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2543). **การวิจัยและการพัฒนาระบบการประเมินภายในสถานศึกษา** รายงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วิทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักการศึกษา. (2549). **โรงเรียนคุณภาพ (Smart School)**. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์, 1-14.
- อุทุมพร สมศรี. (2560). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง**. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 เสนอที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Austin, Garham E., and Reynolds, John d. (1990). **Managing for improved school effectiveness: An international survey**.V.10,2/3.
- Hoy Wayne K. and Miskel Cecil G. (1991). **Education Administration: Theory Research and Practice**. 5th ed. New York: McGraw-Hill Inc.
- Luneburg. Fred, and Allan, C. Ornstein. (1990).**Educational Administration: Concepts and Practices**. 2nded. Oxford: Wadsworth Publishing Company.
- Stedman, Lawrence C. (1987). **It's Time we Change the Effective Schools Formula**. Kaplan 69. n.p.
- Sammonds, P. Hillman. J. and Mortimore. P. (1995). **"Key Characteristics of Effective Schools a Review of School Effectiveness Research."** A report

by the institute of education for the office for standards in education.

Sergiovani, Thomas J. (1991). **The principal ship: A Reflective Practice Perspective.**

²ed., Needham Heights, MA : Allyn and Bacon.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Transformational Leadership of School Administrators According to Opinions of Teachers in Khiansa of Suratthani

รัตนา พัฒนสินธุ์^{*1}, จุฬารัตน์ ธารณะแพทย²

Rattana Pattanasin^{*1}, Chulapornporn Thanaphaet²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

² Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: chuladino@gmail.com

Received: April 1, 2019

Revised: April 23, 2019

Accepted: April 24, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 159 คน สุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบ independent t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) รายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.30$) 2) ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน และมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร

ABSTRACT

This research aimed to study and compare transformational leadership of administrators according to opinions of teachers in KhianSa District, SuratThani. Classified by work experience and educational levels. The sample consisted of 159 teachers of

schools in KhianSa District, SuratThani, with stratified random sampling method. The instrument used for data collection were 5 rating scale questionnaires. The statistic used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and testing by t-test independent

The results of the study were found that: 1) The transformational leadership of administrators according to opinions of teachers in KhianSa District, SuratThani. Overall were at moderate levels. (mean of 3.41). When considering each aspect, sorted by descending in terms of Ideological Influence (mean of 3.48), individual consideration (mean of 3.46), intellectual stimulus (mean of 3.42) and motivation (mean of 3.30) 2) Opinions of teachers in KhianSa District, SuratThani according to transformational leadership of administrators, the different levels of educational and work experience the overall were not different.

Keywords: Transformational Leadership, Administrators

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ธีระ รุณเจริญ, 2550) เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับ ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ (จารุวรรณ โดบัว, 2552)

สำหรับโรงเรียนในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีโรงเรียนในกลุ่มทั้งสิ้น 28 โรงเรียนนั้นผู้บริหารแต่ละโรงเรียนย่อมมีความคิดเห็นและมีศิลป์ในการบริหารแตกต่างกันออกไป อันนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของอาคารสถานที่ บุคลากรในโรงเรียนตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ผ่านมาระหว่างโรงเรียนในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์

ธานี มีปัญหาในหลายด้านเช่น จำนวนเด็กลดลง ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียนไม่พร้อม และอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ครูรับผิดชอบงานหลายด้าน เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไข และผู้บริหารจะได้ทราบข้อมูลว่าต้องพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง จากเสียงสะท้อนของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของเบส และอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 262 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 159 คน ซึ่งได้มาโดยการเทียบตารางสัดส่วนเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) สุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา อาศัยกรอบแนวคิดของ เบส และอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้วิจัยได้สรุปตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

1. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

- น้อยกว่า 5 ปี
- 6 -10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

2. ระดับการศึกษา ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์เนื้อหาและสาระสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีให้ครอบคลุม ตัวแปรที่ศึกษา โดยขอคำแนะนำเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดของเบส และอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 20 ข้อ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.30$) รายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.48	0.69	ปานกลาง
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.30	0.79	ปานกลาง
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.42	0.82	ปานกลาง
4	การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.46	0.81	ปานกลาง
รวม		3.41	0.63	ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.135	2	1.068	8.52*	.000
	ภายในกลุ่ม	19.538	156	.125		
	รวม	21.673	158			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.495	2	.747	4.41*	.014
	ภายในกลุ่ม	26.415	156	.169		
	รวม	27.909	158			
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.513	2	.256	2.15	.120
	ภายในกลุ่ม	18.606	156	.119		
	รวม	19.118	158			
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.040	2	.020	.09	.911
	ภายในกลุ่ม	33.473	156	.215		
	รวม	33.513	158			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
---	----------------------	----	----	----	---	---

รวม	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	1.64	.197
	ภายในกลุ่ม	4.619	156	.030		
	รวม	4.717	158			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานรายละเอียดดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ปริญญาดรี		ปริญญาโท		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.37	.32	3.64	.37	-4.702*	.00
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.36	.36	3.22	.49	1.988*	.05
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.45	.41	3.39	.22	1.170	.24
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.48	.53	3.42	.34	2.799	.43
รวม	3.41	.20	3.42	.13	-2.01	.93

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเป็นผู้สร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดทั้งมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัด

การศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิตเพื่อให้ทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเช่นกัน แต่สำหรับผู้บริหารนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนวยการและมอบหมายงาน กำกับติดตามเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในปัจจุบันผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยดีเพราะความพอใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่ายก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำตวน เอี่ยมอาจ (2558) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิง และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานกับครูที่เท่าเทียมกันทุกคน ไม่ยึดประสบการณ์ในการทำงานหรือความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมาเป็นหลักในการมอบหมายงาน ทำให้ครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดกระแสนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ จะเห็นได้จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงาน

วิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการบริหารของตน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ล้วนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล มีเหตุผลในการบริหารงาน ประกอบกับผู้บริหารทุกคนต่างได้รับการศึกษาค้นคว้าจากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดทักษะความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี จากปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ไม่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารควรสอนงานแก่ผู้ร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจของครู อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ การกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2550). เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. จาก <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/4-1-1.htm>
- จารุวรรณ โตบัว. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐดนัย วัฒนสุข. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

มาซีเต๊ะ ปีมา. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติ
กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำชุมชนของตำบลวังตะเคียน
อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

The Relationship between Participation in the Formulation of the Tambon
Development Plan and the Implementation of the Plan and Their Own
Learning of the Community Leaders of Wang Takhian Subdistrict,
Mueang District, Chachoengsao Province

กาญจนา รอดแก้ว

Kanchana Rodkaew

สาขาพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Community Development, Faculty of Social Administration, Thammasat University

e-mail: Rkanchana1@gmail.com

Received: April 5, 2019

Revised: April 26, 2019

Accepted: April 28, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติกับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่นของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา” มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติแต่มีผู้ใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาฯ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงาน ว่ามีส่วนร่วมในระดับใด 2) เพื่อศึกษาถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติแต่มีผู้ใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ว่าเกิดการเรียนรู้จากการจัดทำแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลงาน ว่าเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในระดับใด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำชุมชนของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการศึกษา พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ที่ไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการวางแผนพัฒนาตำบลและการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตำบล ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. และตัวแทนจากประชาชน ในภาพรวมผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้นำชุมชนมีการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ (การดำเนินการ) สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือผู้นำชุมชนมีการมีส่วนร่วมเท่ากันทั้งด้าน การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และด้าน

การมีส่วนร่วมประเมิณผล 2) ผู้นำชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในภาพรวมมีการเรียนรู้ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนและการนำแผนไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านความชัดเจนของวิธีปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความเพียงพอของทรัพยากร ด้านการติดต่อประสานงาน มีการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำแผนไปปฏิบัติของผู้นำท้องถิ่น กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่นของตำบลวังตะเคียน อำเภอมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{X_{tot}, Y_{tot}} = 0.77$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล, การนำแผนไปปฏิบัติ, การเรียนรู้ของตนเองของผู้นำชุมชน

ABSTRACT

Research subject "The relationship between participation in the formulation of the Tambon Development Plan and the implementation of the plan and their own learning of the local leaders of Tambon Wang Takhian, Muang District, Chachoengsao Province" have 3 objectives as follows 1) To study the participation level of community leaders who were involved in Tambon development planning and implementing the plan but not those who received the policy or had receive training in the Tambon development plan, that were involved in the development plan, plan implementation and performance evaluation. 2) To study Learning from the practical actions of community leaders who were involved in the Tambon development planning and implementation but not those who received the policy or had receive training in the Tambon development planning, that learning from the development plan, Implementation of the plan and performance evaluation. 3) To study the relationship between participation of community leader in Tambon development plan, Implementation of the plan and Performance evaluation and self-learning of the community leaders of Tambon Wang Takhian, Mueang District, Chachoengsao Province.

The results showed that: 1) Participation of community leaders who did not have a direct role in Tambon Development Planning and the implementation of the Tambon Development Plan, which were village chiefs, village headmen, SAO members and representatives from the people, in general, community leaders participation at a high level with an average of 3.76. When considering each aspect, it was found that community leaders had participation in action (Operations) highest with an average of

3.84, followed by community leaders had equal participation in both participation to make decisions aspects and participation in evaluation. 2) Community leaders of the administrative organization of Tambon Wang Takhian , Mueang District, Chachoengsao Province, there was learning from actual practice, in general, the learning was at a high level, with an average value of 3.79. When considering in each aspect, it were found that the development of the Tambon Wang Takhian Administrative Organization Development Plan, the implementation of the plan, the clarity of the policy, Regarding the clarity of the procedures, Resource sufficiency and coordination, that Community leaders could learn in high level in all aspects. 3) Relationship between participation in the formulation of the district development plan and the implementation of the plan by the local leaders And self-learning of the local leaders of Tambon Wang Takhian , Mueang District, Chachoengsao Province, had a high level of correlation ($r_{Xtot}, Y_{tot} = 0.77$) at 0.01 significance.

Keywords: Participation in the Formulation of the District Development, Plan and Implementation of the Plan, Self-learning of community leaders

บทนำ

การขับเคลื่อนองค์กรของท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ที่เน้นกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติแผนพัฒนาท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาประการหนึ่งคือในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงานโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทิศทางที่สอดคล้องและประสานสนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหาและความต้องการ ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พวงทอง โยธาใหญ่, 2545: 3) ส่วนปัญหาอีกประการหนึ่งคือในระบบการปกครองส่วนภูมิภาคและการปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีการขีดเส้นแบ่งหน้าที่กันชัดเจนจนทำให้ขาดความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อชุมชนของตนเองตามความคาดหวังของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบลและการนำแผนไปปฏิบัติที่มีผู้ใช้ที่รับนโยบายหรือได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรงแต่เป็นผู้ที่รอบรู้ปัญหาในพื้นที่ตนเอง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ตัวแทนประชาคม

ดังนั้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาผลของการจัดทำแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ถึงความรู้ ความเข้าใจของผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบลและการนำแผนไปปฏิบัติแต่มีผู้ใช้ที่รับนโยบายหรือได้รับการอบรมฝึกฝนในการ

วางแผนพัฒนาตำบลโดยตรงว่าเกิดการเรียนรู้ขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผน ของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงตั้งแต่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนเป็นต้นมา เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ซึ่งจะส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายมากขึ้นต่อไป

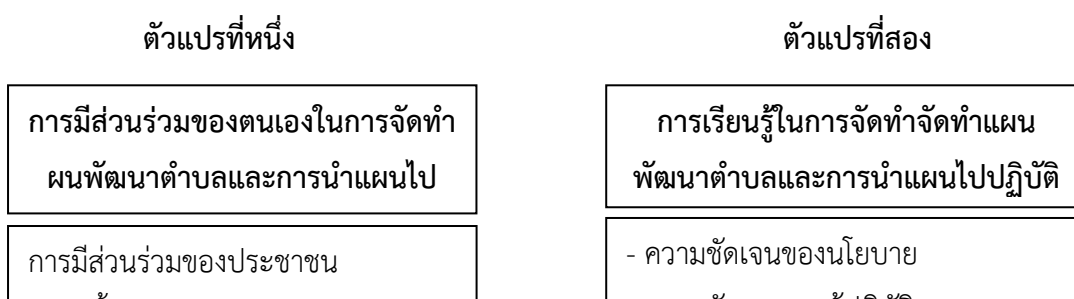
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบลและการนำแผนไปปฏิบัติแต่มีใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาฯ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงาน ว่ามีส่วนร่วมในระดับใด
2. เพื่อศึกษาถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบลและการนำแผนไปปฏิบัติแต่มีใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ว่าเกิดการเรียนรู้จากการจัดทำแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลงาน ว่าเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในระดับใด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำชุมชนของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การนำแผนไปปฏิบัติและการประเมินผลงานมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำชุมชนของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทราทางบวก

กรอบความคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การดำเนินการวิจัย

ของเขตด้านเนื้อหา

1. การเรียนรู้ของผู้นำท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบลการนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน แต่มีใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้ได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยพิจารณาว่าการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลงานของผู้นำชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบล การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน แต่มีใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้ได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาประกอบด้วย ผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบล การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน แต่มีใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้ได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ตัวแทนประชาคม จาก 11 หมู่บ้านในตำบลวังตะเคียน รวม 169 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาตำบล การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน แต่มีใช้ผู้ที่รับนโยบายหรือได้ได้รับการอบรมฝึกฝนในการวางแผนพัฒนาตำบลโดยตรง ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ตัวแทนประชาคม จาก 11 หมู่บ้านในตำบลวังตะเคียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน และดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติกับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่นของตำบลวังตะเคียน อำเภอมือเืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ได้แก่

ตัวแปรที่หนึ่ง ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตนเองในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้สนใจระดับการมีส่วนร่วม 3 ระดับคือ

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาตำบล
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ดำเนินการ)
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาตำบล

ตัวแปรที่สอง ตัวแปรตามที่ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลงาน 5 ด้านคือ

- ความชัดเจนของนโยบาย
- ความชัดเจนของวิธีปฏิบัติงาน
- ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- ความเพียงพอของทรัพยากร
- การติดต่อประสานงาน

ผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล วังตะเคียน อำเภอมือเืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการวางแผนพัฒนาตำบลและการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตำบล

n=122

การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน	$\bar{X}$	SD.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.73	0.94	มาก
2. การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ (การดำเนินการ)	3.84	0.93	มาก
3. การมีส่วนร่วม ประเมินผล	3.73	0.80	มาก
รวม	3.76	0.89	มาก

การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ที่ไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการวางแผนพัฒนาตำบลและการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตำบล ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. และตัวแทนจากประชาชน ในภาพรวมผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ($\bar{X}$) = 3.76 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้นำชุมชนมีการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ (การดำเนินการ) สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

รองลงมาคือผู้นำชุมชนมีการมีส่วนร่วมเท่ากันทั้งด้าน การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วม ประเมินผล

2. การเรียนรู้ของผู้นำชุมชนจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผน

ตารางที่ 2 การเรียนรู้ของผู้นำชุมชนเกิดจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผน

n=122

การเรียนรู้ของผู้นำท้องถิ่น	$\bar{X}$	SD.	ระดับการเรียนรู้
1. ด้านความชัดเจนของนโยบาย	3.77	0.70	มาก
2. ด้านความชัดเจนของวิธีปฏิบัติงาน	3.78	0.79	มาก
3. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	3.82	0.77	มาก
4. ความเพียงพอของทรัพยากร	3.81	0.77	มาก
5. การติดต่อประสานงาน	3.79	0.80	มาก
รวม	3.79	0.75	มาก

ผู้นำชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในภาพรวมมีการเรียนรู้อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนและการนำไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านความชัดเจนของวิธีปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความเพียงพอของทรัพยากร ด้านการติดต่อประสานงาน มีการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา กับการเรียนรู้ของผู้นำชุมชน

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติของผู้นำท้องถิ่น กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่นของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การมีส่วนร่วมใน	การเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น					การ
การจัดทำ	ความ	ความชัดเจน	ลักษณะของ	ความเพียงพอของ	การติดต่อ	เรียนรู้
แผนพัฒนาตำบล	ชัดเจน	ของ	หน่วยงานที่	พของ	ประสานงาน	ของ
และการนำแผน	ของ	ผู้ปฏิบัติงาน	นำนโยบาย	ทรัพยากร		ตนเอง

ไปปฏิบัติของผู้นำ ท้องถิ่น	นโยบาย		ไปปฏิบัติ			ของผู้นำ ท้องถิ่น Y_{tot}
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ X_1	0.71**	0.72**	0.77**	0.75**	0.82**	0.74**
การมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติ X_2 (ดำเนินงาน)	0.61**	0.77**	0.79**	0.72**	0.71**	0.73**
การมีส่วนร่วมใน การประเมินผล X_3	0.16*	0.14*	0.19**	0.21**	0.23*	0.18*
การมีส่วนร่วมใน การจัดทำแผน พัฒนาตำบลและ การนำแผนไป ปฏิบัติของผู้นำ ท้องถิ่น X_{tot}	0.73**	0.73**	0.76**	0.78**	0.75**	0.77**

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำแผนไปปฏิบัติของผู้นำท้องถิ่น กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่นของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{X_{tot}, Y_{tot}} = 0.77$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำแผนไปปฏิบัติของผู้นำท้องถิ่น กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น พบว่า

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ(ดำเนินงาน) กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น มีลักษณะ ดังนี้

(1) คู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มี 4 คู่ คือ

- ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น ($r_{X_3, Y_{tot}} = 0.18$)

- ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความชัดเจนของนโยบาย ($r_{X_3, Y_1} = 0.16$)
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน ($r_{X_3, Y_2} = 0.14$)
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการติดต่อประสานงาน ($r_{X_3, Y_5} = 0.23$)
- (2) คู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มี 2 คู่ คือ
- ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ($r_{X_3, Y_3} = 0.19$)
 - ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความพึงพอใจของทรัพยากร ($r_{X_3, Y_4} = 0.21$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติกับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่นของตำบลวังตะเคียน อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา” พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ที่ไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการวางแผนพัฒนาตำบลและการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตำบล ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. และตัวแทนจากประชาชน ในภาพรวมผู้นำชุมชน มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ตำบลวังตะเคียน จังหวัดยะลา มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตเมือง ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวให้ความสนใจกับสิทธิของตนเองที่จะได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนที่มีตำแหน่งต่าง ๆ ในพื้นที่ตำบลและหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนในส่วนนี้มักถามไถ่ถึงการพัฒนาตำบลในด้านต่าง ๆ จากผู้นำชุมชนซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้นำชุมชนทั้งที่มีหน้าที่โดยตรงและผู้นำชุมชนที่มีหน้าที่ทางอ้อมให้ความสนใจกับแผนพัฒนาตำบล โดยเฉพาะในประเด็น (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ดำเนินงาน) และ (3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพราะจะเป็นข้อมูลที่ทำให้ตอบคำถามกับประชาชนในพื้นที่ได้ว่า แผนพัฒนาตำบลจะทำอะไร ใครเป็นผู้ทำ ทำเมื่อใด และผลของการดำเนินงานเป็นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรศักดิ์ สีใจเจริญ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่าโครงการหรือกิจกรรมที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานรองลงมา ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และกิจกรรมที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด ได้แก่ ประเพณีอื่นโดยจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด รองลงมาเป็นการได้รับประโยชน์จากโครงการ หรือกิจกรรม ซึ่งสาเหตุการมีส่วนร่วมเนื่องจากได้รับผิดชอบท้องถิ่นของตนเองและเป็นการควบคุมการทำงานของอบต.

2. ผู้นำชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในภาพรวมมีการเรียนรู้อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนและการนำไปปฏิบัติ ด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านความชัดเจนของวิธีปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความเพียงพอของทรัพยากร ด้านการติดต่อประสานงาน มีการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน เพราะการเรียนรู้ของผู้นำชุมชนที่ไม่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการวางแผนพัฒนาตำบลและการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตำบล ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. และตัวแทนจากประชาชน เหล่านี้มีโอกาสได้เรียนรู้ตามการเรียนรู้แบบ Learning by Doing ซึ่งมีกิจกรรม (Activity) เป็นหลักในการเรียนรู้ โดยการ “ปฏิบัติจริง Doing” ในเนื้อหาทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองทุกคนในกลุ่มเป็นผู้ปฏิบัติ โดยมีผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงเป็นผู้ชี้แนะและเนื้อหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเนื่องจาก (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ดำเนินงาน) และ (3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยที่การมีส่วนร่วมทั้ง 3 แบบนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหา (1) ความชัดเจนของนโยบาย (2) ความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน (3) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (4) ความเพียงพอของทรัพยากร และ (5) การติดต่อประสานงาน เนื้อหาเหล่านี้เป็นเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้เป็นเนื้อหานี้ ๆ มีจุดมุ่งหมายสนุก และน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจนก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้น ผู้นำชุมชนทั้งที่มีหน้าที่โดยตรงและโดยอ้อมจึงร่วมเป็นนักออกแบบกิจกรรม Activity Designer ที่เป็นมืออาชีพ ที่สามารถ “มองเห็นภาพกิจกรรม” ได้ทันทีเพราะผู้นำชุมชนทั้งที่มีหน้าที่โดยตรงและโดยอ้อม เมื่ออ่านเนื้อหาจบลงสามารถร่วมกันสร้าง (Constructed) ให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำชุมชนที่ร่วมกันทำงาน ทำให้ผู้นำชุมชนเกิดความคิดวิเคราะห์ (critical Thinking) เพื่อจะได้รู้ความต้องการและความคิดแท้จริงของประชาชน เพื่อเข้าใจความต้องการของกลุ่มประชาชน มีความทันสมัยอยู่เสมอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติของผู้นำท้องถิ่น กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่นของตำบลวังตะเคียน อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{X_{tot}, Y_{tot}} = 0.77$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ระหว่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติของผู้นำท้องถิ่น กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น พบว่า

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ดำเนินงาน) กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น ทุกคู่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงทุกคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น มีลักษณะ ดังนี้

(3.1) คู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มี 4 คู่ คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น (2) ความสัมพันธ์ระหว่าง

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความชัดเจนของนโยบาย (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับการติดต่อประสานงาน

(3.2) คู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มี 2 คู่ คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความพึงพอใจของทรัพยากร

สาเหตุที่ลักษณะความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและการนำไปปฏิบัติกับการเรียนรู้ของตนเองของผู้นำท้องถิ่น ปรากฏมีทั้งความสัมพันธ์ระดับสูงและระดับน้อย เนื่องจาก

สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีสาเหตุที่เป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบ Learning by Doing กล่าวคือเมื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ดำเนินงาน) ซึ่งเนื้องานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเป็นไปตามสภาพจริงที่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เมื่อมีส่วนร่วมแบบเข้าร่วมดำเนินการแล้วจึงสามารถเรียนรู้จนเกิดความเข้าใจและเป็นผู้รู้ได้อย่างรวดเร็ว ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานในรูปแบบต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนยึดรูปแบบการประเมินจากลักษณะทางวิชาการหรือคู่มือมากเกิดไปคู่มือจนเป็นเหตุให้เกิดการเรียนรู้ได้ช้าโดยเฉพาะกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับมัธยมต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องสร้างการเรียนรู้ ให้เกิดแก่ผู้นำชุมชนอย่างแท้จริง รวมทั้งชี้มูลเหตุ สิ่งที่เป็นปัญหา และความต้องการของประชาชน และสร้างความเชื่อมั่น รวมทั้งให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้นำ จึงจะเกิดความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากผู้นำชุมชนและประชาชนทั้งนี้โดยอบรมให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน ในเรื่องขั้นตอน เงื่อนไข วิธีการ และห้วงระยะเวลาในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้มีกรอบและทิศทางเดียวกันทั้งระบบข้อมูลระบบแผน และระบบงบประมาณ รวมทั้งแบ่งภารกิจที่ต้องกระทำร่วมกันอย่างชัดเจน

2) จัดสรรงบประมาณตามแผนงาน โครงการรวมทั้งจัดทำเอกสาร มาสนับสนุนการดำเนินการ การศึกษาดูงาน การจัดการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชน และประชาชนรวมทั้งให้คำตอบแทนแก่ผู้นำชุมชน

3) ส่งเสริมการอบรมให้แก่บุคลากรหรือผู้นำชุมชนได้รับมอบหมายให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

4) คณะผู้บริหารและผู้นำชุมชน ต้องประสานงานและบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้สมาชิกสภาท้องถิ่นมีบทบาทมากขึ้น

5) กำหนดห้วงระยะเวลาในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้เหมาะสม และชัดเจนรวมทั้งปรับปรุงแผนเป็นระยะ ๆ

6) จัดทำแผนพัฒนาตำบลให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยกระตุ้นให้ผู้นำชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนในทุกขั้นตอน เพื่อให้ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

7) จัดทำประชาพิจารณ์ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตาม ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ รวมทั้งให้คำตอบแทนแก่ผู้ร่วมทำประชาพิจารณ์

8) ปลุกฝังให้เด็ก, เยาวชน เกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตั้งแต่ยังเล็กนั่นคือ ปฏิรูปการศึกษา

9) ในการจัดทำแผนพัฒนา ควรมีการรณรงค์ให้ทุกฝ่าย โดยเฉพาะประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา, มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). **คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ.

กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง. (2550). **ข้อมูลประชากร พฤษภาคม 2550**. กรุงเทพฯ:

สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2527). **ระบบราชการกับการมีส่วนร่วมของชุมชน: พิจารณาในแง่ มหาภาค**.

กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภารการพิมพ์.

พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น:**

กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศุภชัย ยาวะประภา. (2529). **การแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช.

สมยศ นาวิการ. (2525). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสน่ห์ จามริก. (2537). **นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์ การพัฒนาปัจจุบัน**

ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภารการพิมพ์.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่. (2547). **รวมกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ อบต**. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์ปพิธการพิมพ์.

Koontz, Harold, Donnell, Cyrill and Heinz, Weihrich. (1980) **Management**. Auckland:

McGraw Hill International Book Company Inc.

Rutman, L.(1997). "Planning an Evaluation Study." In Rutman, L.(ed.). **Evaluation**

Research Methods: A Basic Guide. California: Sage.

Van Horn,C.E., and Van Meter, D.S.(1976). "The Implementation of Intergovernmental

Policy" in Jones, O.J., and Thomas, R.D. (eds). **Public Policy Making in a Federal**

System. Berkeley, California: Sage Publications, Inc.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Teacher's Participation for Academic Administration in School Under the Supanburi Praimary Educational Administration Service Area Office 3

ณรงค์ พิมสาร^{*1}, นภาพรณ ัญญา², มนัส โหยังไทย³

Narong Pimsan^{*1}, Napaporn Tanya², Manus Yongthai³

^{*1}มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ²มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ³กรมการสัตว husbandry

^{*1}North Bangkok University, ²Western University, ³Department of Animal Husbandry

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: Narong.pi@northbkk.ac.th

Received: April 4, 2019

Revised: April 18, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต3 จำนวน 258 คน ทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ One Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe'

ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

ABSTRACT

This thesis have 2 objectives as 1) to study the phenomena of teachers' participation for academic administration in school under The Supanburi Primary School Administration Service Area Office 3 and 2) to compare the difference of teachers' participation for academic administration in school under The Supanburi Primary School Administration Service Area Office 3 which classifier by gender educational level and work experience. The sample were 258 teachers who were selected by stratified random sampling. The tool was 5 rating scale questionnaires. The data were analyzed by frequency percentage mean and standard deviation. The hypothesis was tested by one sample t-test, One way ANOVA and proved different pair by scheffe' method.

The results reveal that: (1) Teachers in The Supanburi Primary School Administration Service Area Office 3 had academic administration participation at high level in overall. (2) Teachers, under The Supanburi Primary School Administration Service Area Office 3, both male and female had not difference academic administration participation in overall and every aspect.

Keywords: Academic administration participation

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยังคงยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาในการพัฒนาอยู่บนพื้นฐานแห่งความยั่งยืนและสมดุล เพื่อให้สังคมไทยมีลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ประการ คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทร โดยมีจุดเน้นคือ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับว่า การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในโลกยุคใหม่ที่มีทรัพยากรสำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2548: 1) และการปฏิรูป การศึกษา(Educational Reform) เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษาให้คุณภาพ การจัดระบบ บริหารงานในการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การ จัดการศึกษามีคุณภาพทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษานั้นครอบคลุมกิจกรรมและการดำเนินการต่าง ๆ ทาง การศึกษาไว้ทุกด้าน

จากการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารงาน วิชาการ ซึ่งเป็นการบริหารงานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการปฏิรูปการศึกษาการ ทำให้งานวิชาการถือเป็น หัวใจของการบริหารการศึกษาเพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงาน วิชาการทั้งสิ้น และจากการตรวจสอบของผู้วิจัยถึง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนต่าง ๆ ที่สังกัดอยู่ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยสำรวจจากรายงานประจำปีของโรงเรียน

ผลการตรวจประกันคุณภาพภายในของแต่ละโรงเรียน และเอกสารอื่น ๆ พบว่าปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวม 6 ด้าน คือ 1) การจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ 2) การใช้สื่อการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) การนิเทศการเรียนการสอน 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และ 6) การพัฒนาบุคลากรทางการสอน กล่าวคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มักขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารทั้ง 6 ด้าน ส่วนใหญ่จะปล่อยให้เป็นที่หน้าที่ของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูบางท่านที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่ทางด้านงานวิชาการของโรงเรียน และการพัฒนาบุคลากรทางการสอน ซึ่งการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนควรความสำคัญกับการมีส่วนร่วมเพราะถือว่าเป็นหัวใจหลักที่จะทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ว่าครูมีความรู้ด้านวิชาการอยู่ระดับใดและเพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู และการพัฒนาบุคลากรทางการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 ด้าน (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ 2544: 23) ดังนี้คือ ด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รวมทั้งสิ้น 1,050 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 258 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้ตารางเคสซีและมอแกน และทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

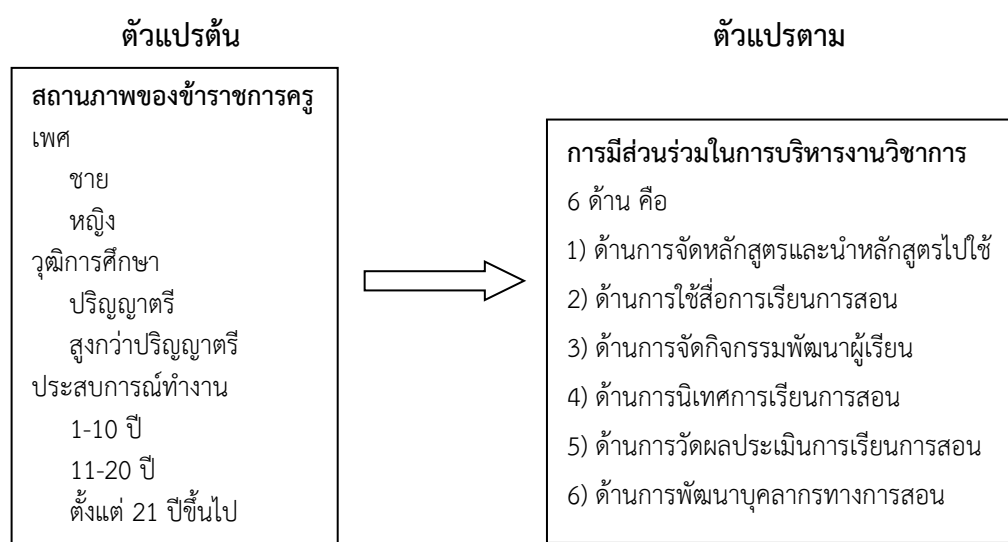
ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานสภาพของข้าราชการครู ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูในการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการนิเทศการเรียนการสอน 5) ด้านการวัดผลประเมินการเรียนการสอน และ 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกประเด็นงานวิชาการ 6 ด้านที่มีปัญหาด้านการมีส่วนร่วมจากขอบเขตของงานวิชาการซึ่งมีทั้งหมด 12 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 23) เพื่อสร้างกรอบการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบบตอบตามรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในการบริหารงานวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

สถิติในการวิจัย ประกอบด้วย

1. สถิติในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ 1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) 2) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient)

2. สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน คือ 1) การทดสอบค่าทีแบบ One sample t-test 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบ One-way ANOVA 3) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลของการวิจัย

1. สถานภาพของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.2 จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.1 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผล การสอน และด้านการใช้สื่อในการเรียนการสอน

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.2 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการนิเทศการสอน ซึ่งเมื่อพิสูจน์ความแตกต่างรายคู่แล้วพบว่า ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่ม ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ส่วนเมื่อเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่ม 1-10 ปี กับกลุ่ม 11-20 ปี และเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานกลุ่ม 11-20 ปี กับกลุ่มตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สามารถสรุปผล ได้ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะด้านการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุด คือ ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและการนำไปใช้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ มีการวางแผนและเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการประชุมวางแผนเพื่อจัดทำหลักสูตร

4.2 ข้อเสนอแนะด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือการใช้แบบประเมินโรงเรียนในการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน ร่วมกับสื่อที่ครูจัดทำขึ้นเอง และสื่อธรรมชาติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

4.3 ข้อเสนอแนะด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมทักษะในด้านต่าง ๆ เป็นกิจกรรมของลูกเสือ-เนตรนารี กิจกรรมในวันสำคัญ การบำเพ็ญประโยชน์ หรือกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่ปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ควรเปิดโอกาสให้ทั้งครูและนักเรียน มากขึ้น ในการมีส่วนร่วมเพื่อเสนอความเห็นว่าเป็นกิจกรรมอะไร ทำอย่างไร

4.4 ข้อเสนอแนะด้านการนิเทศการเรียนการสอนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือคณะครูควรมีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน โดยเปิดโอกาสในครูนิเทศซึ่งกันและกัน โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย และนำผลการนิเทศแจ้งให้ผู้ถูกนิเทศรับทราบเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง

4.5 ข้อเสนอแนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือควรจัดให้มีการประเมินผลตามสภาพจริง ให้ตรงกับวัตถุประสงค์การประเมินที่ตั้งไว้ จัดเก็บข้อมูล

ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของเด็กนักเรียนอย่างเป็นระบบ วิธีการประเมินควรมีความหลากหลายเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินจัดทำเป็นแฟ้มสะสมงานของนักเรียน และของครู

4.6 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากรทางการสอนที่ข้าราชการครูต้องการมากที่สุดคือควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาตนเอง เช่นครูควรเป็นผู้ร่วมกำหนดว่าตัวครูต้องการอบรมด้านอะไรบ้าง ด้วยวิธีการอะไร

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สามารถนำข้อสรุปสำคัญมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุมรัตน์ สิทธิเสนี (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน และผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตั้งแต่ยุคปฏิรูปการศึกษา เป็นต้นมาสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และเป็นไปตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 15) ที่กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารไม่สามารถกระทำได้โดยลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนด้วย เพราะครูผู้สอนคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการให้มากที่สุด

2. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สติชัย ทราญทอง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีตะกั่วป่า ผลการศึกษาพบว่าครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบัน เพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในงานวิชาการ เพราะงานวิชาการใช้สติปัญญาความรู้ความเข้าใจความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันครูเพศชายและเพศหญิงได้รับการศึกษาอบรมสม่ำเสมอ จึงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้มากขึ้นซึ่งมักจะเห็นเพศชายและเพศหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการอยู่เสมอ ๆ

3. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตา สุทธิหา (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา

ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูที่มี การศึกษาแตกต่างกันต่อการบริหารงานวิชาการ จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติราชการในบทบาทของครู กระทรวงศึกษาธิการ และโรงเรียนเรียนทุก ๆ โรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน นอกจากนั้นครูทุกคนยังปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ ระเบียบกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติเดียวกัน ทำให้ครูมีความรอบรู้ และความต้องการพัฒนาตนเอง ทำนองเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มีการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สังคมปัจจุบัน เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียนดำเนินไปในรูปแบบของการ แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และการพัฒนาโรงเรียนต้องยึดระเบียบการปฏิบัติงาน เดียวกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมระหว่างครูจึงยึดแนวปฏิบัติใกล้เคียงกันจึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมไม่ แตกต่างกันถึงแม้จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

4. ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน แตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการนิเทศการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา เกิดมรกต (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีส่วน ร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์มากได้ปฏิบัติงานมานาน จึงได้ทราบปัญหาและเห็นการเปลี่ยนแปลงตลอดจนแนวทาง หรือวิธีการแก้ไขต่าง ๆ มาบ้างแล้ว ซึ่งเมื่อใด ที่เกิดปัญหาซ้ำ ๆ กัน หรือเหตุการณ์ในทำนองเดียวกันเกิดขึ้น ก็สามารถมีส่วนร่วมปฏิบัติงานได้ทันที ส่วน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยทำให้ยังไม่ค่อยแน่ใจหรือขาดความมั่นใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานนั้น ๆ อาจต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ หรือมีโอกาสดหาความรู้เพิ่มเติม จึงมีความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติมากขึ้นจนสามารถตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างมั่นใจเมื่อมีเหตุการณ์หรือมีปัญหา ให้เกิดขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์โคไลน์ (Marcoline, 1990 P 201 อ้างใน ศิริพร ศรีอินทร์สุทธิ, 2550 หน้า 44) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐ เพนซิลวาเนีย งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการสนับสนุนความคิดที่แตกต่างกันในการพิจารณาประสบการณ์ในการ ทำงานของครูที่แตกต่างกันในเรื่องที่ต้องตัดสินใจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่าอายุของครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อยกว่า แม้ว่าครูจะมีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันในหลายเรื่องก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะใน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการสอน และด้านการจัดหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ เช่นเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพการดำเนินการของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้รายวิชาที่เป็นการประเมินตามสภาพจริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายใน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการตัดสินใจในการประกันคุณภาพการศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการให้บริการเยี่ยมสือ เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกสื่อสำเร็จรูปที่ผลิตได้มาตรฐานหรือร่วมกันผลิตสื่อให้มีประสิทธิภาพตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และนำมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. ควรศึกษาเชิงลึกถึงความต้องการการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามผลการวิจัยฉบับนี้

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.สำนักงาน. (2548). **คู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ธนอมรัตน์ สติเสณี. (2550). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน.วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปาณิสรา เกิดมรกต. (2552). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- มานิตา สุทธิหา. (2556). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางประกง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 3** งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชาการ กรม. (2544). **คู่มือการบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ศิริพร ศรีอินทร์สุทธิ. (2550). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ** อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สถิต ทรายทอง. (2552). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทศบาลศรีตะกั่วป่า**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- 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.

การพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
System Development on Government Service Assessment Report According to Enhancement Measures for Efficiency of Government Service Performance (KPI Report System: KRS), under Office of Basic Educational Commission

จุฬาลักษณ์ ทรัพย์สุทธิ

Jularlak Subsoothi

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

Public Sector Development Group, Office of the Basic Education Commission

e-mail: kamol1456@gmail.com

Received: April 2, 2019

Revised: April 22, 2019

Accepted: April 24, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจาก 225 เขต ผู้ปฏิบัติงานการรายงานผลการประเมินส่วนราชการฯ เขตละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 142 คน โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์การวัด การประเมินที่เปลี่ยนแปลงไป จึงควรพิจารณาจากแนวคิดของเกณฑ์การให้คะแนนแบบใหม่ควบคู่กับการพัฒนาให้ทันสมัยเหมาะสมกับรูปแบบและวิธีการรายงานตัวชี้วัดมากที่สุด โดยมีแนวคิดในการพัฒนาระบบ ดังนี้ (1) การปรับปรุงจากระบบเดิมให้ดีขึ้น (2) การพัฒนาลักษณะ (Feature) และโมดูล (Module) เพิ่มเติม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต ได้มีการเข้าใช้งานระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อ

ระบบรายงานผลฯ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ รองลงมา คือ ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ, ด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ, และด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ

คำสำคัญ: ระบบรายงานผล, ตัวชี้วัด, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The objective of this research were to develop report system of government assessment according to with the KPI Report System (KRS) of Office of Basic Educational Commission and assess the satisfaction of the workers toward the government evaluation report system in accordance with the measures to improve the efficiency of the government performance. The sample consisted of 225 Educational Service Area Offices, 1 Assessment Report Worker, Department of the Convention, totaling 211 persons, receiving 142 samples using the Krejcie and Morgan. And Simple Random Sampling were used to analyze the data by calculating frequency, percentage, cumulative value ($\bar{X}$)

The research found that: experts had guidelines for development of a government evaluation report according to improve the efficiency of government performance, of the Office of Basic Educational Commission, which had details of the key performance indicators changed. Therefore, should consider the concept of the new indicators criteria along with the development to be modern and suitable for the format and method of report system. The concepts of the system development were as follows: (1) Improving from the previous system (2) Developing additional features and modules by 183 schools under Office of Primary Educational Service Area and 42 schools under Office of Secondary Educational Service Area have access to the KPI Report System (KRS) of the Office of Basic Educational Commission. To be used in assessing government agencies in according to improve efficiency in government performance completely, representing 100%. Operator satisfaction with the report system. Overall, the satisfaction were at high level (mean of 3.55). When considered in each aspect, found that the highest mean satisfaction was the satisfaction of the users of the system, followed by data security in the system, working according to the system function and the easy-to-use system.

Keywords: Report System, Key Performance Indicator, Office of Basic Educational Commission

รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจึงต้องมีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 3/1 บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 12 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ และมาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ออกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559

มติคณะรัฐมนตรี 5 เมษายน 2559 เห็นชอบการประเมินโดยแบบประเมินข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารและแบบประเมินส่วนราชการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 5/2559 และให้นำแบบประเมินฯ นี้ไปใช้ในการประเมินข้าราชการและการประเมินส่วนราชการในรอบการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2558

ข้อสั่งการในการประชุมคณะรัฐมนตรี ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560 ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพ และข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีใน

การประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หรือเทียบเท่า ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2560 ให้ทุกส่วนราชการพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนปฏิรูปองค์กร (โครงสร้าง/กระบวนการทำงาน)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เกิดขึ้นตามความในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ได้ยุบรวมกรมวิชาการ กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มาจัดระเบียบเป็นราชการส่วนกลางระดับสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก หรือสำนักบริหารงานในส่วนกลาง และให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546) ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แบ่งส่วนราชการในส่วนกลางเป็น 10 สำนัก 2 กลุ่ม ประกอบด้วย สำนักอำนวยการ สำนักการคลังและสินทรัพย์ สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในส่วนของการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษานั้น ได้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษาไว้ 2 ส่วน คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาได้ประกาศตั้งพื้นที่การศึกษาครั้งแรกจำนวน 175 เขตพื้นที่การศึกษาและต่อมา ประกาศเพิ่มเป็นจำนวน 185 เขตพื้นที่การศึกษาและ ปัจจุบันมีจำนวน 225 เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 30,717 โรง ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลตาม มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

ในระยะเวลาที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทุ่มเทสรรพกำลัง ร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาการปฏิบัติราชการทั้งในราชการส่วนกลาง ราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยครอบคลุมบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการทุพพลภาพ บุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องให้มีสิทธิ และโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

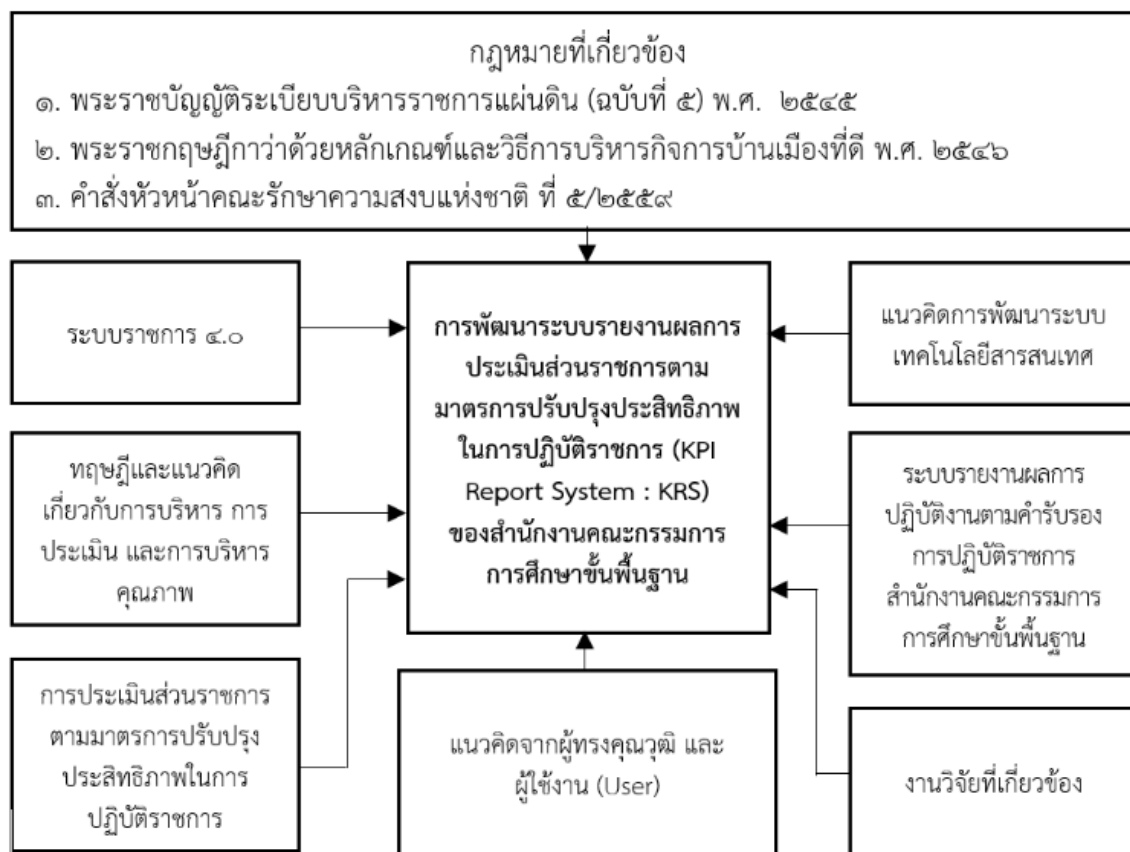
การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา ได้ผสมผสานแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งมีจุดเน้นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน การบริหารแบบเอกชน การจัดการแบบองค์กรขนาดกะทัดรัด และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good

Governance) ในช่วงแรกเป็นการสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม ปรับกลไกวิธีบริหารราชการ วิธีการงบประมาณ และระบบบุคลากรภาครัฐ ซึ่งมีแผนงานที่ได้ดำเนินการ คือ การปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับวิธีการบริหารงานใหม่ การปฏิรูปวิธีการงบประมาณ การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ได้วางแนวทางให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิถีการทำงานแนวใหม่ที่เน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การทำงานที่สามารถกำหนดและวัดผลของการปฏิบัติงานและสามารถทำงานในสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้ระบบราชการไทยก้าวไปสู่ราชการไทยยุคใหม่ ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถปฏิบัติราชการตามกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพของส่วนราชการ ได้บรรลุผลตามเป้าหมายจากการรวบรวมข้อมูลหน่วยงานในสังกัด 225 แห่ง สามารถส่งข้อมูลจำนวนมากและจัดส่งในรูปแบบเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถประมวลผลที่มีจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งผลให้การประเมินประสิทธิภาพการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และได้ข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพ และทำให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเดิมคือระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยนำเสนอเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. **ผู้ให้ข้อมูล** คือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบไปด้วย ผู้ปฏิบัติงานด้านการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นในการสัมภาษณ์ (Interview) 3 ประเด็น ได้แก่

2.1 แนวคิดในการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ความต้องการในการใช้งานระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในมุมมองผู้ใช้งาน (User)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ในวันที่ 26 มกราคม 2560 ณ โรงแรมทองธารา จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานระดับสำนักในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานในระดับสำนักในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการรายงานผลด้วยระบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการสรุปและเสนอเป็นความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 การนำระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 225 เขต ผู้ปฏิบัติงานการรายงานผลการประเมินส่วนราชการฯ เขตละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจาก 225 เขต ผู้ปฏิบัติงานการรายงานผลการประเมินส่วนราชการฯ เขตละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 142 คน โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสำรวจการใช้ระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report

System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์ ในการใช้ระบบหรือไม่

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพของแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ ที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา ขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2.2.3 หาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน และปรับปรุงตามข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.4 จัดทำเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงการรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 ในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน 2560

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 225 เขต ผู้ปฏิบัติงานการรายงานผลการประเมินส่วนราชการฯ เขตละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจาก 225 เขต ผู้ปฏิบัติงานการรายงานผลการประเมินส่วนราชการฯ เขตละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 142 คน โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ ที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา ขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2.2.3 หาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

2.2.4 หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะของการดำเนินการคล้ายคลึงกัน ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (1990) พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

2.2.5 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นที่ 1 แนวคิดในการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System : KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระบบที่ต่อยอดจากระบบรายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งได้ถูกพัฒนาขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยเข้าใช้งานระบบผ่านเว็บไซต์ <http://krs.psdg-obec.go.th> เป็นระบบสำหรับรายงานผลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ระบบ KRS ในการรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยแนบไฟล์เอกสาร/หลักฐานผ่านระบบ Online และใช้งานได้แบบ Real Time มีการสื่อสารสองทางระหว่างผู้รายงานข้อมูลและผู้รับรองข้อมูล ซึ่งผู้รับรองข้อมูล จะเป็นผู้ให้คะแนนตัวชี้วัดแก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแสดงผลการดำเนินงานเป็นค่าคะแนน 1.0000-5.0000 และการแสดงผลรูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนด ดังนั้น เป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาระบบรายงานผลตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการฯ ในครั้งนี้ จึงเพื่อให้เกิดการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะช่วยลดภาระและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในระบบราชการ และเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์การวัด การประเมินที่เปลี่ยนแปลงไป จึงควรพิจารณาจากแนวคิดของเกณฑ์การให้คะแนนแบบใหม่ควบคู่กับการพัฒนาให้ทันสมัยเหมาะสมกับรูปแบบและวิธีการรายงานตัวชี้วัดมากที่สุด รวมทั้งเปลี่ยนแปลงชื่อเรียกให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยมีแนวคิดในการพัฒนาระบบ ดังนี้

1. การปรับปรุงจากระบบเดิมให้ดีขึ้น

1.1 ด้านการทำงาน ควรให้มีความสะดวกต่อการทำงานผ่านระบบ และมีความง่ายต่อการใช้งานระบบ

1.2 ระบบควรแสดงผลการจัดการรายงานผลให้เป็นปัจจุบัน

1.3 ให้ระบบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ย่อยต่อการสืบค้น

1.4 เลือกใช้ขนาดของตัวอักษรบนจอภาพและสีให้เหมาะสม

1.5 ควรใช้ password กลาง เพื่อให้ผู้อื่นสามารถทำงานแทนได้

1.6 ควรมีการปรับปรุงแบบการแสดงผล ให้สามารถแสดงผลตามกระบวนการวิธีที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ควบคู่ไปกับการเทียบเคียงผลการดำเนินงานในแต่ละปีเพื่อให้เห็นการพัฒนาของหน่วยงาน

2. การพัฒนาลักษณะ (Feature) และโมดูล (Module) อื่น ๆ เพิ่มเติม

- 2.1 การปรับปรุงหน้าตาของระบบให้เหมาะสม
- 2.2 การเพิ่มสิทธิในการรายงานตัวชี้วัดให้กับผู้ดูแลระบบระดับเขตพื้นที่
- 2.3 การเพิ่มผู้ปฏิบัติงานตัวชี้วัดและมอบหมายตัวชี้วัด
- 2.4 การตรวจสอบการใช้งานระบบ
- 2.5 การอนุญาตให้เพิ่มเติม/แก้ไขข้อมูลในช่วงปิดระบบ
- 2.6 การให้คะแนนเองโดยผู้ประเมิน (Audit)
- 2.7 การรับรองข้อมูลต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 2 ความต้องการในการใช้งานระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในมุมมองผู้ใช้งาน (User)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์แนวคิดในการพัฒนาระบบ (ดังที่ปรากฏในตอน
1) ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีแนวคิดในเชิงของการพัฒนาระบบว่า ในการดำเนินการจริง ผู้ดำเนินการผ่านระบบจะเป็นบุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามารับการอบรมชี้แจงการประเมินส่วนราชการประจำปีนั้น ๆ แต่เนื่องจากภายหลังจากการดำเนินการแล้ว มีความเป็นไปได้ที่บุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้นั้นอาจไม่รับทราบแนวทางวิธีการ และหลักการในการรายงานผลการประเมินส่วนราชการได้ทั้งหมด รวมทั้งลักษณะงานในการรายงานผลตัวชี้วัดมีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นตัวเลขร้อยละ จำนวนนักเรียน จำนวนโรงเรียน การดำเนินการ/ไม่ดำเนินการ เป็นต้น ซึ่งในแต่ละปีคณะทำงานจะทำการพัฒนาระบบให้ตัวแปรและสูตรการคำนวณสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเท่านั้น ด้วยเหตุนี้เองจึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้เกิดความชัดเจนและง่ายต่อการเรียนรู้ให้เป็นมิตรต่อผู้ใช้งาน (Friendly user) เพื่อลดอุปสรรคในการรายงานผลการประเมินส่วนราชการอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงมีมติและความคิดเห็นตรงกันให้มีการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นความต้องการที่มาจากแนวคิดของผู้ใช้งาน (User) โดยมีเป้าหมายให้ผู้ใช้งานสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดข้อบกพร่องอันเป็นอุปสรรค และเพิ่มเติมลักษณะ (Feature) และโมดูล (Module) ที่จะประโยชน์และช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการนำระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต รวมทั้งสิ้น 225 เขต มีการเข้าใช้งานระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 และกรอกข้อมูลทุกตัวชี้วัด ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System : KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อระบบรายงานผลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System: KRS) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายการของแต่ละด้าน

(n = 248)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ			
1. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการผู้ใช้งานระบบ	3.60	0.49	มาก
2. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการข้อมูลในระบบ	3.79	0.76	มาก
3. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการรายงานผล	3.21	1.47	ปานกลาง
4. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการในส่วนการแจ้งเตือน	4.40	0.80	มาก
รวม	3.75	0.42	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 248)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ			
1. ความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลนำเข้า	4.31	0.51	มาก

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล	2.80	0.75	ปานกลาง
3. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล	2.99	1.10	ปานกลาง
4. ความถูกต้องในการแก้ไขข้อมูล	3.01	0.90	ปานกลาง
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลในระบบ	4.40	0.40	มาก
6. ความถูกต้องของการผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน	3.19	0.75	ปานกลาง
7. ความรวดเร็วในการประมวลผลของระบบ	3.20	0.75	ปานกลาง
8. ความน่าเชื่อถือได้ของระบบ	3.60	0.81	มาก
9. ความครอบคลุมของระบบที่พัฒนากับการทำงานจริง	3.01	1.10	ปานกลาง
10. การป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	3.79	0.98	มาก
รวม	3.43	0.39	ปานกลาง
ด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ			
1. ความสะดวกในการใช้งานของระบบ	3.85	0.75	มาก
2. ความเหมาะสมในการเลือกใช้นิตตัวอักษรบนจอภาพ	3.80	1.47	มาก
3. ความเหมาะสมในการเลือกใช้นิตตัวอักษรบนจอภาพ	3.40	0.49	ปานกลาง
4. ความเหมาะสมในการใช้สีของตัวอักษรและรูปภาพ	2.60	0.49	ปานกลาง
5. ความเหมาะสมในการใช้ข้อความเพื่ออธิบายสื่อความหมาย	3.80	1.47	มาก
6. ความเหมาะสมในการใช้สัญลักษณ์หรือรูปภาพในการสื่อความหมาย	4.00	0.00	มาก
7. ความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการออกแบบหน้าจอภาพ	2.79	0.75	ปานกลาง
8. ความเหมาะสมในการปฏิสัมพันธ์ได้ตอบกับผู้รับรองและรายงานข้อมูล	3.20	0.40	ปานกลาง
9. ความเหมาะสมในการวางตำแหน่งของส่วนประกอบบนจอภาพ	3.01	1.27	ปานกลาง
10. คำศัพท์ที่ใช้ผู้มีความคุ้นเคยและสามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย	3.59	1.02	มาก
รวม	3.40	0.21	ปานกลาง
ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ			
1. การกำหนดรหัสผู้ใช้ และรหัสผ่านในการตรวจสอบผู้เข้าใช้ระบบ	3.60	0.80	มาก
2. การตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ	3.21	0.99	ปานกลาง
3. การควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	3.79	0.97	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 248)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
---------------	-----------	------	-------

4. การป้องกันการกำหนดรหัสผ่านอย่างง่าย	3.85	0.79	มาก
รวม	3.61	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อระบบรายงานผลฯ ในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ระดับมาก 3 รายการ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถของระบบในด้านการจัดการในส่วนการแจ้งเตือน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ความสามารถของระบบในด้านการจัดการข้อมูลในระบบ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.76) ส่วนความสามารถของระบบในด้านการจัดการรายงานผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.47)

ด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการ อยู่ระดับมาก 4 รายการ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลในระบบ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ความถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลนำเข้า ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.51) ส่วนความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.75)

ด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า มีการความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการ อยู่ในระดับมาก 5 รายการ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมในการใช้สัญลักษณ์หรือรูปภาพในการสื่อความหมาย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา ความง่ายต่อการใช้งานของระบบ คือ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75) ส่วนความเหมาะสมในการใช้สีของตัวอักษรและรูปภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.49)

ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ อยู่ในระดับมาก 3 รายการ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การป้องกันการกำหนดรหัสผ่านอย่างง่าย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ การควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.97) ส่วนการตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.99)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แหล่งข้อมูลมีปริมาณมาก คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 225 เขต และโรงเรียนอีกกว่าสามหมื่นโรงที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนและมีความเที่ยงตรงถูกต้อง โดยผ่านเครื่องมือ อุปกรณ์ ทำให้ไม่ทั่วถึง เพราะในหน่วยงานที่อยู่ในชนบทที่ห่างไกลทั่วประเทศ จึงควรมีการจัดตั้งระบบไฟฟ้าที่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการใช้งานที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ได้ด้วย

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานหลักเป็นบุคลากรจากกลุ่มอำนวยการ ซึ่งอาจยังไม่มีทักษะในด้านการใช้งานระบบสารสนเทศมากพอ ทำให้การรายงานในระบบไม่เป็นไปตามเป้าหมายในบางเขตพื้นที่ จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการใช้งาน รวมถึงการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นโยบายควรมีความชัดเจน และไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย เนื่องจากการกำหนดตัวชี้วัดในระบบรายงานผลต้องนำมาดำเนินการทั้งปี หากมีการเปลี่ยนแปลงระหว่างปีจะทำให้เกิดความไม่เที่ยงของระบบการรายงานผล หรือส่งผลกระทบต่อค่าคะแนนที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นระบบของการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบรายงานผลที่นำสู่บุคคลที่สามารถใช้งานและประเมินผลเป็นรายบุคคลได้มากน้อยเพียงใด และนำมาเชื่อมโยงกับการประเมินผลประจำปีได้หรือไม่ อย่างไร

2. ควรนำไปพัฒนากับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะการบริหารงานในรูปแบบที่คล้ายกัน เพื่อดูประสิทธิภาพ ประสิทธิผลว่าเป็นอย่างไร และนำผลที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

3. ควรพัฒนาวิธีการบูรณาการระบบรายงานผลร่วมกับระบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางในการลดภาระการรายงานข้อมูลผ่านระบบ ให้เกิดประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศให้เกิดความคุ้มค่า

บรรณานุกรม

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). การขับเคลื่อนระบบราชการสู่ Government 4.0. สำนักงาน ก.พ.ร.

ประจักษ์ เฉิดโฉม. (2537). การวิเคราะห์ระบบ. ปทุมธานี. สกายบุ๊กส์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2524). การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการทางการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. (1970). *Research in Education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Draft, Richard L. (1998). **Organization Theory and Design**. Boston: South Western College Publishing.
- March, James G. and Simon, Herbert A. (1993). **Organizations**. Michigan: Wiley.
- Scriven, M., & Stufflebeam, D.L. (1983). **Evaluation models: Viewpoints on Educational and Human Service Evaluation**. Boston: Kluwer-Nijhoff publication.
- Thorndike, Robert L. and Hagen, Elizabeth P. (1969). **Measurement and Evaluation in Psychology and Education**. MD: John Wiley & Sons Inc.

การจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในมุมมองของครู กลุ่มโรงเรียนตะวันออก
พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
The Educational Service of Schools in Teacher's Perspective of
Eastern Development Schools Group, under Samutsakhon
Primary Educational Service Area Office

ณัฐชา สหวิศิษฐ์^{*1}, สมคิด สกุนสถาปัตย์²

Nattacha Sahavisit^{*1}, Somkid Sakunsatapat²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

² Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: somkid.s@gmail.com

Received: April 2, 2019

Revised: April 17, 2019

Accepted: April 18, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษามุมมองของครูที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบมุมมองของครูที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา อำเภอกะทู้ม้วน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 7 โรงเรียน รวม 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษา และด้านวิชาการ ตามลำดับ 2) มุมมองต่อการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนาของครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันั้นมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองต่อการจัดบริการด้านวิชาการและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีมุมมองว่าการจัดบริการทั้ง 2 ด้านมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

คำสำคัญ: การจัดบริการทางการศึกษา, มุมมองของครู

ABSTRACT

This research has the following objectives. 1) to study the education service of schools in teachers', perspective of Eastern Development Schools Group, under SamutSakhon Primary Education Service Area Office 2) To compare teachers' perspectives on education service of schools, Eastern Development Schools Group. Distinguish by the work experience. and education. The samples used were 165 teachers in the Eastern Development Schools Group, Krathum Baen district of SamutSakhon Province. The instruments used were the questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The result of research found that:

1. The educational service of schools in teachers', perspective of Eastern Development Schools Group, under Samut Sakhon primary education service area office, the overall were at high levels. When considering each aspect, were at high levels in every aspect. Sorted by descending of mean as academic, buildings, counseling and information technology respectively.

2. Teachers' Perspectives on Educational Service Provided by Eastern development schools Group, Distinguish by the work experience and education were not different.

Keywords: Educational Service, Teachers' Perspective

บทนำ

สถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ บทบาทสำคัญของสถานศึกษาคือการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและดำเนินการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีคุณภาพ โดยสร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนว่าผู้เรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดและเกิดสมรรถนะสำคัญตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2551) เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ดังกล่าว สถานศึกษาจึงต้องจัดบริการทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้ง ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษาและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สามารถอยู่ในสังคมแวดล้อมได้อย่างมีความสุข การจัดบริการทางการศึกษาในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะทำให้การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ

สภาพการณ์ปัจจุบันที่สถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนรู้ โดยที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนั้นได้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World class standard) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมโดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนและการจัดการเรียนรู้และการจัดการด้วยระบบที่มีคุณภาพเป็นการต่อยอดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เป็นมาตรฐานชาติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ความสำคัญของปัญหาดังนี้ การจัดบริการทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ไม่ควรละเลยหรือมองข้ามแต่ต้องให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ จึงเกิดปัญหาการให้บริการไม่ทั่วถึงซึ่งส่งผลทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เกิดความล่าช้าในการให้บริการและปัญหาความไม่เหมาะสมของห้องเรียน อุปกรณ์การเรียน เครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนไม่เหมาะแก่การเรียนรู้ ห้องน้ำ ห้องปฏิบัติการ โรงอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ บางโรงเรียนไม่มีบ่อดักไขมันที่โรงอาหาร เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าว โดยเริ่มจากการวางแผนนโยบายในการบริหารการจัดการบริการทางการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงทุกวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรม การเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการบริการทางการศึกษานั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารทำหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพ สูงสุดในการบริหารการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ ประเภทการศึกษา ยุทธศาสตร์และมาตรฐานการในการปฏิรูปการศึกษาต้องมีการวางแผนหรือเตรียมพร้อมทั้งในเรื่องบุคลากร เครื่องมือ/อุปกรณ์และสิ่งสำคัญต้องศึกษาความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนมีความแตกต่างกันทั้งในระดับการศึกษา ลักษณะของหลักสูตรอาจทำให้ผู้เรียนมีความต้องการที่แตกต่างกันได้ และโดยทั่วไปผู้เรียนส่วนใหญ่ต้องการให้สถาบันศึกษาจัดบริการทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการ ขณะเดียวกันคุณภาพในการให้บริการไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมถึงบุคลากร สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาย่อมมีส่วนต่อการปฏิรูปการศึกษาทั้งสิ้น จากสภาพการณ์ปัจจุบันดังกล่าวปัญหากระบวนการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางการปฏิรูปการจัดการบริการทางการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองแก่นักเรียนให้มากที่สุด สถานศึกษาควรมีสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี

การจัดการบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนาจัดให้แก่นักเรียน คือ ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในมุมมองของครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนาใน 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษาและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มานั้นเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาและเพื่อปรับปรุง การจัดการบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนาให้มีความสมบูรณ์เกิดผลดี เกิดแก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง สังคมและชุมชนได้แท้จริงสูงสุดในการให้บริการทางการศึกษาของสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามุมมองของครูที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบมุมมองของครูที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

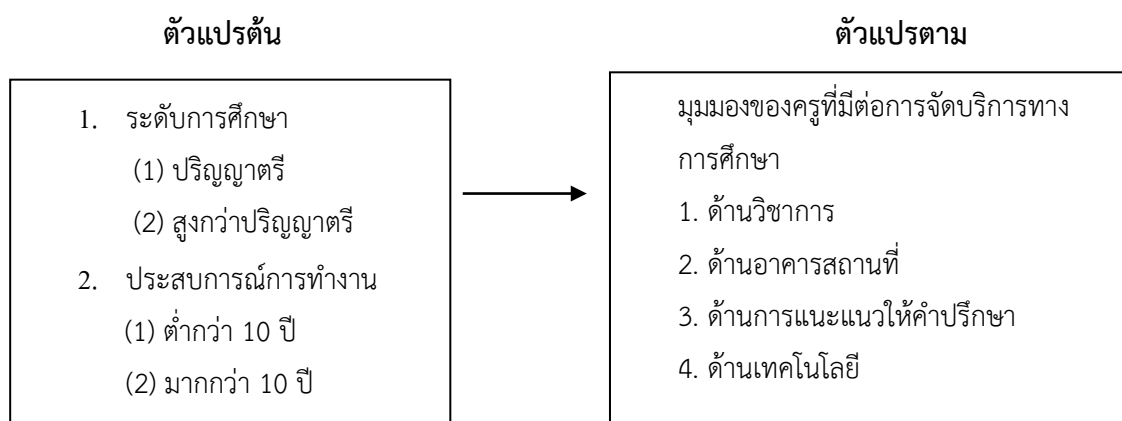
ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในมุมมองของครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 282 ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนตะวันออกพัฒนา จำนวน 7 โรงเรียนดังนี้ โรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสวราชบุรุษอุปถัมภ์), โรงเรียนบ้านสวนหลวง, โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง, โรงเรียนบ้านแคราย (เกษตรพันธุ์พิทยาคาร), โรงเรียนสุวรรณรัตนาราม, โรงเรียนบ้านดอนไถ่ดี และโรงเรียนบ้านคลองกระทุ่มแบน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในมุมมองของครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของสมเดซ สีแสง มาเป็นตัวแปรในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดตาม แผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 282 คน จาก 7 โรงเรียนประกอบด้วย โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์), โรงเรียนบ้านสวนหลวง, โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง, โรงเรียนบ้านแคทราย (เกษตรพันธุ์พิทยาคาร), โรงเรียนสุวรรณรัตนาราม, โรงเรียนบ้านดอนไก่อดี และโรงเรียนบ้านคลองกระทุ่มแบน

ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 165 คน โดยใช้วิธีโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษามุมมองครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในมุมมองของครู ด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาประเมินโดยใช้แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด เกี่ยวกับการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ด้านวิชาการ 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษา 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายคน โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach, 1974) ได้ค่าเท่ากับ 0.824

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ช่วยอนุเคราะห์ให้ครูในโรงเรียนของกลุ่มตะวันออกพัฒนาช่วยตอบ

2. ผู้วิจัยดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 165 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในด้านการจัดบริการทางการศึกษาที่มีของสถานศึกษามุมมองครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในมุมมองครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนาโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล โดยวิธีการ ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบการจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษามุมมองครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยการทดสอบค่าที่ t-test

สรุปผลการวิจัย

1. การจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในมุมมองครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครนั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีมุมมองต่อการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิชาการ และด้านการแนะแนวให้คำปรึกษาตามลำดับ

2. ครูมีมุมมองต่อการจัดบริการทางการศึกษา ด้านวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าครูมีมุมมองว่ามีการจัดบริการทางสูงสุดคือ การวัดและการประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้และต่ำสุดคือ บุคลิกภาพของครูเหมาะสม

3. ครูมีมุมมอง เกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยพบว่าครูมีมุมมองว่ามีการจัดบริการทางมากที่สุดคือ ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม มีจำนวนโต๊ะเก้าอี้ เพียงพอกับนักเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สื่อและอุปกรณ์เพียงพอและเหมาะสมต่อการเรียนการสอน การจัดเก็บ กวาดขยะภายในและภายนอกอาคารสะอาดเรียบร้อยและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนร่มรื่น สวยงาม สำหรับประเด็นอื่น ๆ ครูมีมุมมองว่าจัดบริการในระดับมาก

4. ครูมีมุมมองว่ามีประเด็นด้านการปฏิบัติด้านการแนะแนวให้คำปรึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าครูมีมุมมองการจัดบริการอยู่ในระดับมากที่สุดคือการให้คำแนะนำและคำปรึกษาปัญหาด้านการเรียน สำหรับประเด็นอื่น ๆ ครูมีมุมมองว่าจัดบริการในระดับมาก

5. ครูมีมุมมองว่ามีประเด็นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าครูมีมุมมองว่าจัดบริการมากที่สุดคือ ความรวดเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต การบริการให้ยืมหนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การช่วยเหลือของครูเมื่อมีปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดมุมให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และความเพียงพอของจำนวนคอมพิวเตอร์ สำหรับประเด็นอื่น ๆ ครูมีมุมมองการจัดบริการทางการศึกษาในระดับมาก

6. ครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองต่อการจัดบริการทางการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีมุมมองแตกต่างกัน ด้านวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมุมมองเกี่ยวกับการบริการทั้ง 2 ด้านดีกว่า ครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับด้านอื่น ๆ มีมุมมองไม่แตกต่างกัน

7. ครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีมุมมองต่อการจัดบริการทางการศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อภิปรายผล

การจัดบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในมุมมองของครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนตะวันออกพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีมุมมองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการแนะแนวให้คำปรึกษา และด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านความรู้ และคุณธรรมจริยธรรม อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งเรียกว่า การจัดบริการทางการศึกษา ซึ่งโรงเรียนส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวในรูปของการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2552) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค่าจูงใจที่สนับสนุนการบริหารงานคือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนและสนับสนุนผลการวิจัยของกิตติพล ดวงแก้ว (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมฤดี ธรรม

ทัศนานนท์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากและครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครไม่ต่างกันและสนับสนุนผลการวิจัยของ วุฒิชัย บุญวรรณ (2553) ซึ่งศึกษาทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่า นักศึกษามีมุมมองต่อการจัดบริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยรวมและรายด้านในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย (2553) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูนักเรียนและผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรีปีการศึกษา 2553 พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาด้านวิชาการและด้านนโยบายและแผน โดยรวมมีทัศนคติในระดับมากและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทวีศักดิ์ วงษ์ธานี (2545) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดบริการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อการจัดบริการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีปทุมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อการจัดบริการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ด้านการให้คำปรึกษาว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. โรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองโดยตรงในเรื่องบุคลิกภาพของครูเหมาะสมทางสถานศึกษาได้นำมาประชุมปรึกษาหารือเพื่อที่จะให้เกิดความเหมาะสมเป็นแนวทางเดียวกัน
2. โรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา ควรปรับปรุงอาคารห้องส้วมให้มีความสะอาดมากขึ้นกว่านี้ โดยอาจมอบหมายให้นักเรียนให้ระดับชั้นสูงเป็นผู้รับผิดชอบดูแลเป็นช่วงเวลา
3. โรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา ควรถ่ายทอดข่าวสารต่าง ๆ หรือประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ในช่วงเช้าแถว ช่วงเที่ยงช่วงพัก 10 นาทีหรือช่วงกิจกรรม โฮมรูมเพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข่าวสารอย่างทั่วทั้งกลุ่ม
4. โรงเรียนกลุ่มตะวันออกพัฒนา ควรวางแผนและดำเนินการหาผู้เชี่ยวชาญหรือขอคำแนะนำในการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกิดความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยมุมมองของครูที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ
2. ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดบริการทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่คิดว่ามีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กิตติพล ดวงแก้ว. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทรรศนีย์ วราห์คำ. (2554). การจัดสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ วงษ์ธานี. (2545). ทักษะของนักศึกษาที่มีต่อการจัดบริการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีปทุม. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นเรศเรษฐ์ พิทยาภรณ์. (2551). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วุฒิชัย บุญวรรณ. (2553). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการจัดบริการทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. บริการของสถาบันอุดมศึกษา: กรุงเทพฯ
- โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย. (2553). การศึกษาความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2553. สุพรรณบุรี: โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย.
- สมฤดี ธรรมพัฒนานนท์. (2557). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สมเดช สีแสง. (2547). คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.
- Cronbach, Lee J. (1987). *Essential of Psychological Testing*. New York: Harper & Row Publisher.

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

Personnel Development According to Sappurisa Dhamma 7 in Schools under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1

พระมหาปกรณ์ จัดไธสง^{*1}, พระมหาไพฑูรย์ เหลาเคน (พระครูสุตศาสนการ)²

PhraMaha Pakorn Judthaisong^{*1}, PhraMaha Paitoon Louken (Phrakru Sutasassanakarn)²

^{*1}ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดชนะสงครามราชวรมหาวิหาร, ²รองเจ้าคณะอำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

^{*1} Assistant to Abbot of Wat Chana Songkram, ² Deputy Dean of the Namphong District in Khonkaen

*ผู้พิมพ์ e-mail: chulapunporn.wei@gmail.com

Received: April 3, 2019

Revised: April 16, 2019

Accepted: April 18, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดของบุคลากร ตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 144 คน และครูผู้สอน 319 คน รวมทั้งหมด 463 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการทดสอบความแปรปรวน แบบทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมากที่สุดคือ ธรรมัญญา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อัตถัญญา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปริสัญญญา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 7 ด้านโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, หลักสัปปุริสธรรม 7, ประถมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in the basic educational schools under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 which divided by the status of personnel and school size. The samples consisted of 319 teachers and 144 administrators with totaling 463 respondents whose size was specified by the table of Krejcie and Morgan. The tools used for data collection were 5 level rating scale questionnaires. The statistics used in data analysis were percentage, standard deviation, independent t-test, One-way ANOVA, and difference test was made in pair by Scheffe's method.

The research findings were revealed as follows: 1) The personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in schools under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 in overall and each aspect was at high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect of Dhammanyuta (Training) was at the highest level, followed by the aspect of Atthanyuta (Excursion), and least level was Parisanyuta (Alternative Cycling). 2) The comparison of personnel development according to Sappurisa Dhamma 7 in schools under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 according to the idea of personnel in all 7 aspects, there were significantly statistical different at the level of 0.05 as classify by status of personnel and school size.

Keywords: Personnel Development, Sappurisa Dhamma 7, Primary Education

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีผู้ที่สามารถพัฒนาศักยภาพทางการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรเพื่อให้มีกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์โดยผู้มีบทบาททางการศึกษาที่สำคัญต่อสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้จากในส่วนของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของทางราชการและของสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ประสานงานและระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารบุคลากรและจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 20)

ในยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้า และเกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นของระบบการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการแข่งขันในตำแหน่งหน้าที่ของการบริหารภายในสถานศึกษา เพื่อที่จะเร่งสร้างผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น พบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาขาดความหนัก

แน่น และในบางครั้งอาจจะขาดเหตุผลที่ถูกต้องต่อการตัดสินใจบริหารงาน เนื่องจากต้องรับผิดชอบ ภารกิจ และงานบริหารเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงาน และองค์กร ที่บุคคลภายในองค์กรยอมรับปรารถนา และให้การยอมรับนับถือผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารงานได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดถือและประพฤติปฏิบัติโดยการนำหลักธรรมของ พระพุทธศาสนาเข้ามาบริหารในสถานศึกษา เพื่อเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม โดยการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ถือเป็นหลักธรรมที่นำมาปรับใช้ 7 ประการ หมายถึง ธรรมที่สำคัญ 7 ประการของคนดีที่บุคคลควรนำไป ปฏิบัติเพราะถือว่าเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร สถานศึกษาและมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านคุณธรรมในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การ พัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งถือเป็นหลักธรรมของคนดี 7 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนและพัฒนาด้านคุณธรรมในการบริหารงานภายใน องค์กรตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็น เอกลักษณ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปของการปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ให้สามารถพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

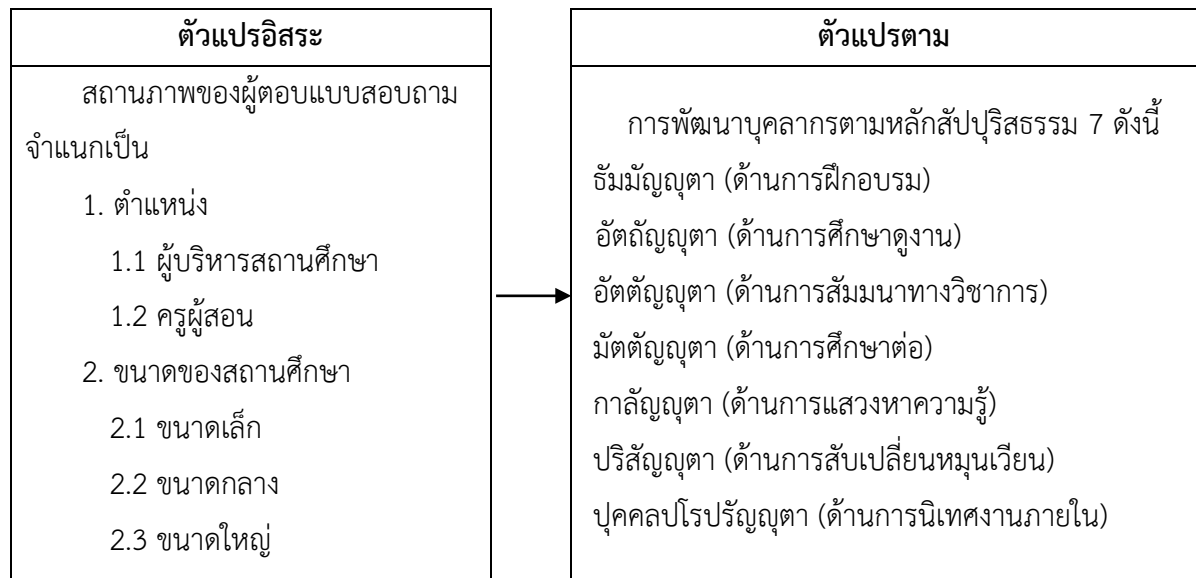
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลัก คำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงใน พระสามารถ อานนโท, 2548: 52-82) ซึ่งประกอบด้วย 7 ประการดังนี้ ฉัหมญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อัถถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อัตตัญญตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) มัตตัญญตา (ด้านการศึกษาต่อ) กาลัญญตา (ด้านการแสวงหาความรู้) ปรีสัญญตา (ด้านการสับเปลี่ยน หมุนเวียน) และ ปุคคัลโปปรัญญตา (ด้านการนิเทศงานภายใน)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,070 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 463 คน ซึ่งได้จากการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง Krejcie & Morgan (1970: 608; อ้างถึงใน พรณี ลิกิจวัฒน์, 2549: 72)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดตามกรอบแนวคิดหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า (หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา; อ้างถึงใน พระสมภาร อานนโท, 2548: 52-82) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 463 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545: 100) วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งโดยการทดสอบที (t-test แบบ Independent samples) และวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมากที่สุดคือ ธรรมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อรรถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปริสญญตา (ด้านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน) ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 7 ด้านโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สามารถอธิบายได้ตามหลักทั้ง 7 ประการดังนี้

1.1 หลักธรรมัญญตา (ด้านการฝึกอบรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทราบก่อนการดำเนินการทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้ความสำคัญกับการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติและพัฒนาตนเองในการรับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2550: 44-46) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการประชุมสัมมนา อบรม เป็นหมู่คณะ รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียน

1.2 หลักอรรถัญญตา (ด้านการศึกษาดูงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารได้จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงาน ถือว่าผู้บริหารมีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจน และพยายามที่จะส่งเสริมโครงการที่จะศึกษาดูงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะมีการวางแผน

ในการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อบุคลากรได้ไปศึกษาดูงานแล้ว ก็จะมีการประเมินผลงานตามมา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพล บุณณะพันธ์ (2553: 58-60) ในด้านของการศึกษาดูงาน คณะกรรมการบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่และครูผู้สอนเกินครึ่งได้ให้ข้อมูลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นประโยชน์ในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

1.3 หลักอัตตัญญาตา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการจัดสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสนับสนุนการเข้าร่วมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารมีการสอบถามข้อมูลและให้ความสนใจต่อการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างดียิ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและนักเรียน โดยวางนโยบายและจัดทำแผนงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549: 44-46) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพโดยจัดโอกาสให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในองค์กรและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ขึ้นจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

1.4 หลักมัตตัญญาตา (ด้านการศึกษาต่อ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อกับบุคลากรเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อตามความจำเป็นและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารจะให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อและจัดหาทุนให้ไปเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อที่จะกลับมาพัฒนาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ พินัส หันนาคินท์ (2552: 100-103) ได้อธิบายของการศึกษาต่อ ในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งที่ควรจะทำและต้องกำหนดพันธะว่าจะต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของตนให้มีความก้าวหน้า

1.5 หลักกาลัญญาตา (ด้านการแสวงหาความรู้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการหาสื่ออุปกรณ์ในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษากับบุคลากรกรณีพบปัญหาต่างๆ ของการแสวงหาความรู้ด้วยความชัดเจนและถูกต้องที่สุด และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากร สื่อในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาและแสวงหาองค์ความรู้ของบุคลากร โดยที่ผู้บริหารต้องคอยสังเกตและจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของบุคลากรในด้านต่างๆ ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทมา (2553: 104-106) พบว่า การ

กำหนดขั้นตอนการพัฒนาจะคำนึงถึงภาระงาน สายการบังคับบัญชาและงบประมาณ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนานั้นไม่แตกต่างไปจากเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสนับสนุนสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

1.6 หลักปรัชญา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ของการทำงานให้กับบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของบุคลากรและให้ช่วยเหลือในการทำงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะหมุนเวียนตำแหน่ง และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร เพราะในการวางแผนหรือบริหารงานในส่วนต่าง ๆ ผู้บริหารถือว่ามีส่วนสำคัญในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งของบุคลากรในส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและระบบการทำให้ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักแนวคิดของ บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2552: 162-167) อาจได้กล่าวว่า การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบงานประจำ วิธีนี้จะช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและ เห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข

1.7 หลักบุคคลปริปัญญา (ด้านการนิเทศงานภายใน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาต่อบุคลากรในการนิเทศงานภายในด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การนิเทศงานด้วยลักษณะของกัลยาณมิตรที่ดีต่อบุคลากรโดยไม่ถือว่าตนเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ทำการสำรวจความต้องการของแต่บุคลากรว่ามีความต้องการในการนิเทศงานภายในลักษณะแบบใด และทำการแต่งตั้งบุคลากรเป็นกรรมการควบคุมการนิเทศงานภายในตามความถนัดของบุคลากรและความชำนาญเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิตพล บุรณะพันธ์ (2553: 58-60) พบว่า ในการนิเทศภายในมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงและยังให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการทำงานต่อบุคลากรให้ได้รับประโยชน์จากการนิเทศงานมากที่สุด แต่ยังมี ความบกพร่องในการประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในเขตรับผิดชอบในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีระดับการพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานและมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กรมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากคลุกคลีอยู่กับการบริหารงานมาโดยตรง ผู้บริหาร ซึ่งมี

ความสอดคล้องกับแนวคิดของ สาลินี บุรโกศล (2552: 120-121) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเห็นว่า ระดับสภาพการพัฒนาศูนย์กลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. หลักธัมมัญญา (ด้านการฝึกอบรม) ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น โดยผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและมีการเตรียมวางแผนงานของบุคลากรโดยกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการอยากมารับการฝึกอบรม

2. หลักอรรถัญญา (ด้านการศึกษาดูงาน) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนและประเมินผลงานของบุคลากรจากการศึกษาดูงานเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการศึกษาดูงานออกไปให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนว่ามีการศึกษาดูงานในรูปแบบใดเพื่อเป็นแนวทางในการที่บุคลากรต้องปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้นำประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาแล้ว ก็มีการประเมินผลงานของบุคลากรเป็นขั้นตอนต่อไป

3. หลักอรรถัญญา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารเลือกจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรเป็นข้อที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเสนอความคิดเห็นในการจัดสัมมนาทางวิชาการภายในองค์กรว่าต้องการจะตอบโจทย์เรื่องอะไรในสถานศึกษาที่ตนจัดการเรียนการสอนอยู่ และเพื่อนำมาพัฒนากับตัวเอง

4. หลักมัตตัญญา (ด้านการศึกษาต่อ) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีการเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อโดยดูจากคุณสมบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการสำรวจความต้องการในการศึกษาต่อโดยคัดเลือกบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เพื่อที่จะสอดคล้องกับความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากรภายในสถานศึกษา

5. หลักกาลัญญา (ด้านการแสวงหาความรู้) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหาร ได้มีการสำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคลากรเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารต้องทำการสำรวจความต้องการโดยจัดสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย และให้คำปรึกษาคอยแนะนำกับบุคลากรในการแสวงหาความรู้ในด้านต่าง ๆ

6. หลักปริสัญญญา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อที่จะเข้าใจถึงการทำงานในส่วนต่างๆ ภายในองค์กร เพราะการมอบหมายงานในแต่ละฝ่ายไม่เหมือนกันเป็นข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้บุคลากรหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อจะได้เรียนรู้ และถ้าเป็นไปได้เมื่อสิ้นปีงบประมาณของสถานศึกษาจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษางานและมีประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานนั้น ๆ

7. หลักบุคคลปริปัญญา (ด้านการนิเทศงานภายใน) ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหาร ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ปิดกั้นความคิดของบุคลากรในการนิเทศงานภายใน เป็นข้อที่มีการปฏิบัติ

น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารให้บุคลากรตัดสินใจในการนิเทศงานภายในแต่ละด้านแต่ผู้บริหารต้องดูความเหมาะสมและเป็นไปได้ของงาน โดยพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศงานภายใน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546**

และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** เชียงใหม่: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). **การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิษณุ.

พระสามารถ อานนโท (เนตรแสง). (2548). **ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พรณี ลีกิจวัฒน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พิชิตพล บุรณะพันธ์. (2553). **การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2549). **การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สาลินี บุรณโกศล. (2552). **การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุภาภรณ์ อินทมา. (2553). **การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.** สารนิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities", *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), pp. 607-610.

**สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษา
ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**
**Core Competency of School Administrator According to Teachers Attitudes
at School Network Tha-Sae 1 Under the Chumphon Primary
Educational Service Office Area 1**

ไววิทย์ ทองแท้^{*1}, เกียรติศักดิ์ อิชยานนท์²

Wiwit Thnogtae ^{*1}, Kietisak Itchayanunt²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

² Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

*ผู้พิมพ์หลัก E-mail: or.oar.or@gmail.com

Received: April 1, 2019

Revised: April 19, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 และ (2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 ตามสถานภาพของครู ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนอยู่ในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีและค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า (1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 ประกอบด้วย 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 จำแนกตามสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน, และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา

The objectives of this research were: (1) to study the educational institute administrators' core competency according to the 1st Tha-Sae educational institute network teachers' attitude under Chumphon educational service area 1; and (2) to compare the educational institute administrators' core competency in the 1st Tha-Sae educational institute network teachers' attitude according to the teachers status. The research's population and group sample were 144 teachers who taught under the control of 1st Tha-Sae educational institute network. The instrument used in this research was the questionnaire and the statistical data analysis. The statistical data that had used in this research were frequency, percentage, mean and the standard deviation. The research testing was performed by t-test and F-test.

The finding revealed that (1) the core competency of the educational institute administrators according to the 1st Tha-Sae educational institute network teachers' attitude was consisted of; 1) Achievement motivation, which was generally at high level 2) Good services, which was generally at high level. 3) Self-development, which generally at high level. 4) Team-work, which generally was at medium level. (2) The comparison of the core competency of the educational institute administrators in 1st Tha-Sae educational institute network according to teachers' status different of gender, and career experience had significantly differently at .05 statistical level.

Keywords: Core Competency, Institution Administration

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถนำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและการจัดการศึกษาสามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ นอกจากนี้สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คือ บทบาทและหน้าที่ เพราะว่า ผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ เลือกภารกิจ และทำหน้าที่เป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาที่ดีนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถบริหาร สถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลซึ่งปฏิบัติงาน ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัด การศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่า ปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ถือเป็นตำแหน่งสำคัญที่จะนำนโยบายด้านการศึกษาทุกระดับไปปฏิบัติ รัฐจึงให้ความสำคัญตั้งแต่ระบบการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งบรรจุและแต่งตั้งให้สามารถ ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาและขับเคลื่อนคุณภาพ ของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการ บริหารคุณภาพทั้งองค์กร สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัตินี้ มีใจความว่า “ให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและ ความก้าวหน้า ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา, 2547)

จะเห็นได้ว่าเครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 มีลักษณะของสภาพแวดล้อม ชุมชนและความเป็นอยู่ของนักเรียนค่อนข้างลำบาก มีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น การเดินทาง แหล่งเรียนรู้ การศึกษาต่อ อาชีพของผู้ปกครอง เป็นต้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา และมีนโยบายในการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้พัฒนาตนเองให้มี สมรรถนะหลักทางการบริหาร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า สมรรถนะหลักการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้บริหารที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ใน การจัดการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 จึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู โดยมุ่งหวังว่าจะได้ข้อเสนอแนะมีประโยชน์ต่อ ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานโรงเรียน ในเครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 ให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ตามสถานภาพของครู

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูที่สอนอยู่ในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 จำนวน 144 คน ที่สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

สมรรถนะหลักที่เลือกมาศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง และ 4. การทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

สถานภาพของครู
เพศ แบ่งเป็น
ชาย
หญิง

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ใช้แบบวิจัยเชิงพรรณนาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ที่กำหนดจากตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายตัวแปรใช้สถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอนุมานสถิติใช้ F-test

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครู ที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 แตกต่างกัน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ครู ที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 แตกต่างกัน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าชะ 1 แตกต่างกัน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าชะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าชะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ด้านการงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะสมรรถนะหลักของผู้บริหารจะมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีการบริการที่ดีในสำนักงาน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา และทำให้ครูสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด นั่นเองนอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ค้นหาโอกาส อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับ วชิราภรณ์ พรหมนาท (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พศินียา โกยสกุล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการงานเป็นทีม ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการศึกษาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานตาม มาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมความเข้มแข็งของ

สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการบริหารจัดการบริหารจัดการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และมีระบบสนับสนุนการทำงาน เรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย บุญทอง (2548) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด ใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจาก ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจาก ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พศินียา โกยสกุล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีการแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนมีมาตรฐานคุณภาพที่ดีอยู่เสมอ

3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่าผู้บริหารจัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งมีการศึกษาความต้องการของพร้อมทั้งให้คำแนะนำ และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจาก ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการครูในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ พรหมนาท (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาให้กับทุกคน เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับ วันชัย บุญทอง(2548) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา พบว่า พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความ

ต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ มาตรฐานการบริการที่ดี เนื่องจาก ผู้บริการมีการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการแก่ผู้ให้บริการอยู่เสมอ มีการให้คำแนะนำที่ดีอีกด้วย

4. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่า ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งมีการพัฒนาตนเองทางด้านข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ในงานอาชีพได้อย่างเหมาะสม และสามารถรับมือกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจาก ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้และสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พศนียา โกยสกุล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ตนเองอยู่เสมอ และให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรอยู่เสมอ สอดคล้องกับ วชิราภรณ์ พรหมนัท (2553) ได้ศึกษาการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางพบว่า ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม และสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการทำงานเป็นทีม เนื่องจาก ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นที่เพื่อให้องค์กรมีความสามัคคีกันในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชริน สงค์ประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงาน วิชาการโดยยึด หลักการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลให้ ผู้บริหาร หัวหน้างาน วิชาการมีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทผู้นำทางวิชาการและบริบทของ สถานศึกษา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม สามารถจัดกิจกรรมตามขั้นตอนการทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ พศนียา โกยสกุล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัด

กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการศึกษาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู เครือข่ายสถานศึกษา ท่าแซะ 1 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ครูเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารในการบริหารด้านต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน อาจจะต้องถือว่าต่างมีมุมมองและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และมีความไม่เสมอภาคในการบริหารงาน หรือมีการสอนที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีทัศนคติต่อผู้บริหารแตกต่างกัน นั่นเอง สอดคล้องกับ ชาตรี โพธิกุล (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาโดยรวม และรายด้านเมื่อจำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ วชิราภรณ์ พรหมนาท (2553) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ครูมีการจบการศึกษา ด้านสาขาวิชาที่ต่างกัน ความถนัดในการสอนเลยไม่เหมือนกัน ในแต่ละที่มีความยากง่ายไม่เท่ากัน มีทฤษฎีและการปฏิบัติไม่เหมือนกัน อาจทำให้ส่งผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับ พิศนียา โกยสกุล (2556) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานครด้านการเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ วันชัย บุญทอง (2548) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูป

การศึกษารายสาระความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ครูแต่ละคนมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เหมือนกัน บางท่านอาจจะมีการสอนเพิ่งเริ่มต้น บางท่านอาจจะสอนมานานแล้วทำให้มีการรับรู้การพัฒนา สมรรถนะตลอดจน ความสามารถในการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง ของผู้บริหาร จึงทำให้มีทัศนคติต่อผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับ วันชัย บุญทอง (2548) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการรายสาระความรู้จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชาตรี โพธิกุล (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน .ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาโดยรวม และรายด้านเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน การบริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่าง เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม
 2. ผู้บริหารควรมีการบริการที่ดี ด้านการศึกษาผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงและพัฒนา การให้บริการของสถานศึกษาอยู่เสมอ
 3. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิธีชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน
 4. ผู้บริหารควรมีการทำงานเป็นทีม ด้านการรับฟังความคิดเห็นยอมรับข้อตกลงของทีมงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำทฤษฎี หลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกัน
 5. ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ
- การศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา และให้มีการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- เพชริน สงค์ประเสริฐ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรพิศ อินทะสุระ. (2551). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัศนียา โกยสกุล. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนคุณภาพสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วชิราภรณ์ พรหมนาทม. (2553). การบริหารวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย บุญทอง. (2548). รายงานการวิจัย: ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ. กรุงเทพฯ: หจก.ศรีสมบุรณ์ คอมพิวเตอร์การพิมพ์.

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการสอนแบบใช้เกมและบัตรคำศัพท์

The comparison of achievement and retention in learning vocabulary words by game and flashcard techniques of the sixth graders

นิติกานต์ ศรีโมรา

Nitikan Srimora

ครูศ. 2 โรงเรียนวัดดาปานนิมิต อำเภот่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี (สพป.2 กาญจนบุรี)

Teacher Professional (level 2), Wat Dapannimit School, Tha Maka District, Kanchanaburi Province (Service area 2, Kanchanaburi)

e-mail: nitikan_ni@hotmail.com

Received: April 2, 2019

Revised: April 15, 2019

Accepted: April 18, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการสอนแบบใช้เกมและบัตรคำศัพท์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนดาปานนิมิต 142 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ แบ่งเป็น จำนวน 2 ห้อง คือห้อง 6/1 จำนวน 36 คน และห้อง 6 /2 จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แผนการสอน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบใช้เกมและบัตรคำศัพท์ก่อนและหลังการทดลอง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน และนักเรียนที่สอนด้วยเกมและบัตรคำศัพท์มีความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, คำศัพท์ภาษาอังกฤษ

ABSTRACT

The major purposes of this research study were 1) to compare English learning achievement in studying English vocabulary words by game and Flashcard techniques of the fifth graders. The sample used in this study consisted of 36 pupils in Class 1 who study English vocabulary words by games, and another 37 pupils in Class 2 who study English vocabulary words by Flashcards. Both of the sample groups studied in the fifth grade during Semester 1 of Academic Year 2012 at Dapannimit School, located in Tamaka District in Kanchanaburi. They were selected by purposive sampling. The research

instruments were 1) the 8 lesson plans which were divided into 4 lesson plans for teaching by games and another 4 lesson plans for teaching by flashcards. 2) the 40-item pretest and posttest used to examine both groups of students and 3) the 40-item retention test. The statistics employed for research analysis were mean, standard deviation, and t-test.

The results were revealed as follows: before both groups of students participated in learning English vocabulary words by game and flashcard techniques, there was no significant difference in their learning achievement. Both groups of students showed the same scores in the pretest and posttest. Besides, the retention of learning English vocabulary words by game and flashcard techniques did not have significantly difference.

Keywords: Achievement, Vocabulary Words

บทนำ

การเรียนการสอนภาษาต่างประเทศในปัจจุบัน เป็นแนวการสอนเพื่อการสื่อสารซึ่งมุ่งเน้นการสร้างและการพัฒนาทักษะของผู้เรียนในด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียน เพื่อประโยชน์ในการสื่อสาร ซึ่งในการเรียนการสอนนั้นความรู้เรื่องคำศัพท์มีความสัมพันธ์กับทักษะทั้ง 4 ด้าน และการที่จะเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้ได้ดีนั้น ผู้เรียนที่รู้ศัพท์มาก จำได้แม่นยำ สามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกต้องย่อมเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (Stewick. 1972: 2) กล่าวว่า ในการเรียนภาษานั้นการเรียนรู้คำศัพท์ของภาษาใหม่ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ความสำเร็จในการเรียนภาษาต่างประเทศส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้องค์ประกอบของภาษา ซึ่งประกอบด้วยเสียงโครงสร้างไวยากรณ์และคำศัพท์ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามประการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเรื่องที่ผู้อื่นพูด และสามารถพูดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ คำศัพท์จึงนับเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนภาษา ทั้งนี้การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศ สิ่งสำคัญ คือการพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคำศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (เสาวลักษณ์ รัตนวิชัย. 2531: 84) อย่างไรก็ตาม ถ้าไม่มีความรู้ด้านไวยากรณ์ก็จะสื่อสารได้ไม่มากนักแต่ถ้าไม่รู้ศัพท์ก็ไม่สามารถที่จะสื่อความหมายได้เลยแสดงให้เห็นว่าคำศัพท์นั้นมีความสำคัญมากเจ้าของภาษาค้นเคยกับคำศัพท์โดยได้ยินได้ฟังและพบเห็นบ่อย ๆ ทั้งที่เป็นรูปประโยคและจากสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนที่จะสามารถใช้ภาษาได้ (Wilkins. 1972: 56-57) ซึ่งคำศัพท์เหล่านั้นจะติดอยู่ในสมองและพร้อมที่จะนำมาพูดได้ทันที นอกจากนั้นการพัฒนาความรู้เรื่องคำศัพท์ยังเป็นสิ่งที่ผู้เรียนภาษาเองต้องการเพราะผู้เรียนมีความเชื่อว่าการรู้คำศัพท์จำนวนมากนั้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงการพัฒนาทางด้านภาษาของตนเอง (Jordan, 1997: 149)

ในการสื่อสารนั้น คำศัพท์นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์สื่อสารกันได้อย่างเข้าใจกล่าวกันว่าคำศัพท์ที่ใช้ในภาษาอังกฤษ มีจำนวนอย่างน้อยที่สุด 500,000 คำ และที่เจ้าของภาษาใช้พูดในชีวิตประจำวันมีประมาณ 5,000 คำ (McCarthy and O' Dell. 2002 : 2) การเรียนรู้คำศัพท์ในภาษาต่างประเทศเป็นเรื่องที่ยาก ความรู้เรื่องคำศัพท์ของผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็น

ภาษาต่างประเทศกับผู้เรียนที่เป็นเจ้าของภาษามีความแตกต่างกันมาก นอกจากนี้การศึกษาของ มีร่า (Meara. 1984: 146; อ้างถึงใน อรชума หลิมศิริวงษ์. 2544: 6) พบว่าผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ มีข้อผิดพลาดด้านคำมากกว่าความผิดเรื่องไวยากรณ์ด้วยอัตราส่วน 3:1 หรือ 4:1 เช่นเดียวกับผลการสำรวจของคาร์สัน (Carson. 1994: 128 ; อ้างถึงใน อรชума หลิมศิริวงษ์. 2544: 6) พบว่า ผู้เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ ที่เรียนกระบวนวิชาในมหาวิทยาลัยมีปัญหาในการใช้คำศัพท์ในงานเขียนนอกจากนี้นักเรียนไทยระดับต่าง ๆ ที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศก็มีข้อบกพร่องในการเขียนหลาย ๆ ด้าน และหนึ่งในปัญหานั้น คือ ปัญหาด้านคำศัพท์นักเรียนไทยมีความรู้เกี่ยวกับศัพท์ในวงแคบ ปัญหาที่ตามมา คือ ข้อจำกัดในการเลือกใช้คำที่เหมาะสมในการสื่อความหมายในข้อความที่เขียน (วิไลพร ธนสุวรรณ. 2549: 5) ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าหาวิธีแก้ปัญหาดังกล่าว พบว่า แนวทางในการสอนคำศัพท์ให้มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้นักเรียนจดจำได้โดยไม่ต้องท่องจำ แต่เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยหลักจิตวิทยา

ทั้งนี้ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีและเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนก็ต่อเมื่อมีความสนใจในวิชานั้น ๆ ถ้าต้องการให้ผู้เรียนสนใจและตั้งใจเรียนตลอดช่วงเวลาเรียน ผู้สอนต้องพยายามสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานเพลิดเพลิน เกมก็เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในขณะที่เรียนให้ดีขึ้น ทั้งยังช่วยให้เด็กจดจำเรื่องที่เรียนได้แม่นยำและมีไหวพริบดีขึ้น (วิชัย สายคำอิน. 2541: 17) และสนม ครูทเมือง (2539: 5) ได้เสนอแนะว่า กิจกรรมการเรียนการสอนประเภทหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีชีวิตชีวาทั้งผู้สอนและผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่าย ก็คือการใช้เกมประกอบการสอน ซึ่งสอดคล้องกับสมิตร คุณานุกร (2543: 17) ที่กล่าวว่า การเล่นเกมทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้นเกิดความสนุกสนานและช่วยเสริมการเรียนรู้ในเรื่องของคำศัพท์ได้เป็นอย่างดีทำให้นักเรียนได้ฝึกตนเองอยู่เสมอ ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ

กศยา แสงเดช (2548: 181) ได้กล่าวว่า พัฒนาการของนักเรียนและธรรมชาติของการเรียนรู้คือ การใช้เกม และบัตรคำศัพท์ฝึกภาษาเพราะเกมและบัตรคำศัพท์มีประโยชน์ในการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจภาษามากขึ้น ครูสามารถเลือกสรรดัดแปลงให้เหมาะกับวัยและระดับชั้นของผู้เรียนการใช้เกมและบัตรคำศัพท์นับเป็นสื่อการสอนที่ครูสามารถนำมาช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้ คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้เรียนสามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์ใหม่ที่ได้เรียนรู้ไว้ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสามารถระลึกขึ้นมาได้เมื่อถึงคราวที่ต้องนำไปใช้ในเหตุการณ์หรือการเรียนอีกทั้ง เกมและบัตรคำศัพท์เป็นกิจกรรมที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษและเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ แสงสุก (2542: 124) พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้เกมมีผลสัมฤทธิ์และความคงทนทางการเรียนรู้สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามปกติและดอลซ์ (Dolch. Online. 2001) กล่าวว่าบัตรภาพและบัตรคำ (Flashcards) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้คำศัพท์ได้มากขึ้น บัตรภาพและบัตรคำสามารถใช้สอนคำศัพท์ที่ครูต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ซึ่งคำศัพท์นั้นน่าจะเป็นคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ สัตว์ คำคุณศัพท์สถานที่ ฯลฯ โดยบัตรภาพและบัตรคำจะแสดงให้เห็นความหมายที่เฉพาะเจาะจงของศัพท์นั้น ๆ ครูสามารถใช้บัตรภาพและบัตรคำในการสอนได้

หลายรูปแบบ เช่น การใช้บัตรภาพและบัตรคำในการสอนคำศัพท์การใช้บัตรภาพและบัตรคำในการฝึกฝนคำศัพท์การใช้บัตรภาพและบัตรคำอ่านและฝึกเขียน สอดคล้องกับคำกล่าวของ ทอร์นบอรี (2546: 189-192) ว่าการใช้บัตรภาพและบัตรคำนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธี การใช้คำสำคัญ เพราะมีผู้เรียนบางคนที่พบว่าการสร้างจินตภาพ (Image) นั้นยากแต่ผู้เรียนทุกคนสามารถถูกฝึกให้เตรียม และใช้ชุดบัตรภาพและบัตรคำได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการสอนแบบใช้เกมกับบัตรคำศัพท์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการสอนแบบใช้เกมกับบัตรคำศัพท์

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบเชิงทดลอง โดยขอบเขตการวิจัยประกอบด้วย

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนในเขตอำเภอ ท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนดาปานนิมิต อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีที่ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบ่งเป็นจำนวน 2 ห้องคือ ห้อง 6/1 จำนวน 36 คน และห้อง 6/2 จำนวน 37 คนรวมทั้งสิ้น 73 คน ทั้งนี้กำหนดกลุ่มทดลองโดยการจับฉลาก ซึ่งกลุ่มทดลองที่ 1 จะใช้การสอนแบบเกม และกลุ่มทดลองที่ 2 จะใช้การสอนแบบบัตรคำศัพท์

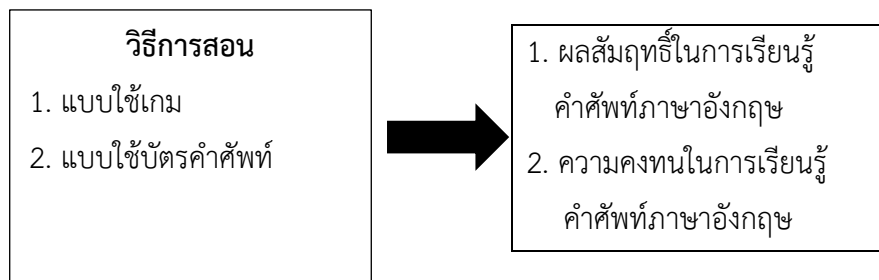
ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ การสอนแบบใช้เกมและการสอนแบบใช้บัตรคำศัพท์
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการสอนแบบใช้เกมและบัตรคำศัพท์แตกต่างกัน
2. ความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนด้วยการสอนแบบใช้เกมและบัตรคำศัพท์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แผนการสอน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำแผนการสอน จำนวน 8 แผน

2. เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ

เครื่องมือที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษในครั้งนี้คือแบบทดสอบความรู้เรื่อง คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและจุดประสงค์ของเรื่องคำศัพท์ภาษาอังกฤษ แล้วสร้างเป็นแบบทดสอบเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์แบบปรนัย 4 ตัวเลือกจำนวน 1 ชุด มี 40 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติขั้นพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- ใช้ t-test (Independent Sample)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบใช้เกม และบัตรคำศัพท์ก่อนและหลังการทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน
2. นักเรียนที่สอนด้วยเกมและบัตรคำศัพท์มีความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้แยกอภิปรายผลเป็นประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 ด้วยการสอนแบบใช้เกมกับบัตรคำศัพท์ก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการสอนด้วยแบบเกมและบัตรคำศัพท์เป็นการทำกิจกรรมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง เป็นประเภทของเกมเคลื่อนไหวเหมือนกัน จึงทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้และจดจำได้เท่ากัน ๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน ดังเช่นงานวิจัยของวิลลาภรณ์ คงถาวร (2539: 83) พบว่า นักเรียนในวัยประถมศึกษาเป็นวัยที่ชอบความสนุกสนาน ไม่ชอบอยู่นิ่ง และเป็นช่วงวัยที่มีการพัฒนาทางภาษามาก วิธีการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกมและบัตรคำศัพท์ทางภาษาจะช่วยให้เด็กเกิดความสุขสนุกสนานและจดจำบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น และจะเห็นได้ว่าเกมและบัตรคำศัพท์ที่ฝึกภาษามีประโยชน์ในการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจภาษาอังกฤษมากขึ้น นอกจากนี้คอลเลอร์ (Collier, 2001: 253) ได้จัดทำรายงานการบรรยายเกมสร้างสรรค์สำหรับผู้ใช้ภาษา กิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการใช้ภาษา พบว่า บัตรคำเป็นสื่อเสริมให้นักเรียนแต่ละคนใช้ภาษาได้สอดคล้องยิ่งขึ้น และภาวินี ทองสูงเนิน (2543: บทคัดย่อ) ได้วิจัยพบว่าการสอนคำศัพท์โดยใช้เกมแบบฝึกหัดเสริมทักษะบัตรภาพและบัตรคำ สามารถพัฒนาการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจกรรมและการจัดกิจกรรมมีประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ส่วนปราโมทย์ บุญมุสิก (2543: 79) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากการสอนโดยใช้แบบฝึกหัดที่มีเกมและบัตรคำศัพท์พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนด้วยการสอนแบบใช้เกมกับบัตรคำศัพท์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปราโมทย์ บุญมุสิก (2543: 79) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากการสอนโดยใช้แบบฝึกหัดที่มีเกมและบัตรคำศัพท์พบว่า มีความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้พินเตอร์ (Pinter, 1997: 710-711-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการสะกดคำซึ่งสอนโดยใช้เกมคำศัพท์และสอนตามตำรา กับนักเรียนระดับ 3 พบว่ากลุ่มที่เรียนโดยใช้เกมคำศัพท์มีความคงทนในการจำสูงกว่ากลุ่มที่เรียนจากการสอนตามตำรา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ครูควรจัดให้มีการวัดแบบทดสอบเสริม สำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้
2. ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษควรดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองเพื่อเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้
3. ผู้วิจัยควรเข้าไปศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างและสร้างความคุ้นเคยด้วยการเป็นผู้ช่วยสอนในชั้นเรียน หรือเข้าไปช่วยสอนกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการสอน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการทดลองให้มากขึ้น
2. ควรเพิ่มแผนการสอน สื่อ หรือนวัตกรรมในการเรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนานักเรียน ให้มีประสิทธิภาพการเรียนรู้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กุศยา แสงเดช. (2548). หนังสือส่งเสริมการอ่าน. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- วิชัย สายคำอิน. (2541). การใช้เกมที่มีผลต่อการเรียนรู้และความคงทนในการจำความหมายคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีทางการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลพร ธนสุวรรณ. (2549). การพัฒนาความรู้ด้านวัฒนธรรมภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีทางการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สันติ แสงสุก. (2542). ผลสัมฤทธิ์และความคงทนทางการเรียนรู้คำศัพท์วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างการสอนโดยใช้เกมและการสอนตามปกติ. ปริญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การประถมศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนม ครุฑเมือง. (2539). การเขียนเชิงวิชาการ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เสาวลักษณ์ รัตนวิชัย. (2531). เอกสารคำสอนหลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุมิตร คุณานุกร. (2543). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- อรชума หลิมศิริวงษ์. (2544). การส่งเสริมความรู้คำศัพท์ความคงทนในการจำคำศัพท์ และความสามารถทางการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้สมุดจดคำศัพท์. วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีทางการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Collier, P. (2001). **Market Gender Discrimination**. New York and Oxford: Oxford University.

Dolch. (2001). **Dolch Word**. (Online). Available: <http://www.dolchword.net>. 27 October 2007.

Jordan, R.R. (1997). **Vocabulary Development English for Academic Purpose: A guide and resource book for teachers**. Cambridge: Cambridge University.

Stewick, Earl W. (1972). **Language Learning Teaching and Learning English**. London: Longman.

Wilkins, D.A. (1972). **Linguistics in Language Teaching**. London: Edward Arnold.

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Guidelines for Creating School Atmosphere in The Photaram School Network 5 Ratchaburi Primary Educational Service Area

ระวีวรรณ พิมพ์รุ่ง^{*1}, จุฑารัตน์ นรินทร²

Raweewan Pimrun^{*1}, Jutharat Nirundorn²

¹Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

²Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

¹Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Bangkokthonburi University. ²Teachers of Faculty of Educational Administration, Bangkokthonburi University.

*ผู้พิมพ์หลัก E-mail: jutharat.btu@gmail.com

Received: April 7, 2019

Revised: April 20, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 159 คน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ข้าราชการครูชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scal) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยปรากฏว่า

บรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 ด้านขวัญกำลังใจ ควรลดภาระงานที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน โดยการจัดสรรอัตรากำลังที่มีความชำนาญปฏิบัติงานแทน ด้านโอกาสในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ด้านการเติบโต

ด้านวิชาการสังคมอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาครูอยู่เสมอ ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น
ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ตรงกับความสามารถของครู

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์กร, โรงเรียนเครือข่าย

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine organizational climate in the school network 5 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to investigate guidelines for developing organizational climate in the school network under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this study were 159 teachers in the academic year 2017. The key informants were 11 teachers by structured interview. The research instruments was compiled by using 5 points rating scale and interview using focus group. The research the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Content Analysis.

The results of study revealed that:

1. The organizational climate in the school of Photharam Network 5 under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 overall was at high level. When consider aspect was found that acceptance was highest, followed by the trust and the least is opportunity to work

2. The guidelines for developing organizational climate in the school of Photharam Network 5 found that morale should reduce workload other than teaching by allocating skillful capacity to work instead. Opportunity to work, the administrator should consider goodness with justice. Continuous academic growth should always be provided training to develop teachers. Consolidation, the administrator should change of responsibilities to match the teacher's aptitudes.

Keywords: Guidelines for creating school atmosphere, school network

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาชีวิตของบุคคลภายในชาติ ร่วมถึงมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการศึกษเป็นพื้นฐานของการพัฒนาชีวิตสังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อมุ่งหวังและยกระดับการศึกษาของชาติ และ จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และทั่วถึงโดยเฉพาะปฏิรูปการ

บริหาร และการศึกษาซึ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปซึ่งคุณภาพของสถานศึกษานั้น ต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรของบรรยาการการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของ แต่ละองค์การที่บุคคลในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกโดยตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน (นงลักษณ์ นิมปี, 2547) ซึ่ง โรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีบรรยาการการทำงานที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน โดยจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในด้านความแตกต่างกันในบรรยาการในการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานของครู โดยนำผลที่ได้จากการทำวิจัย ใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 ในการปรับปรุงบรรยาการองค์การให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยาการองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจ ด้านขวัญกำลังใจสูง ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการดูแลเอาใจใส่

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

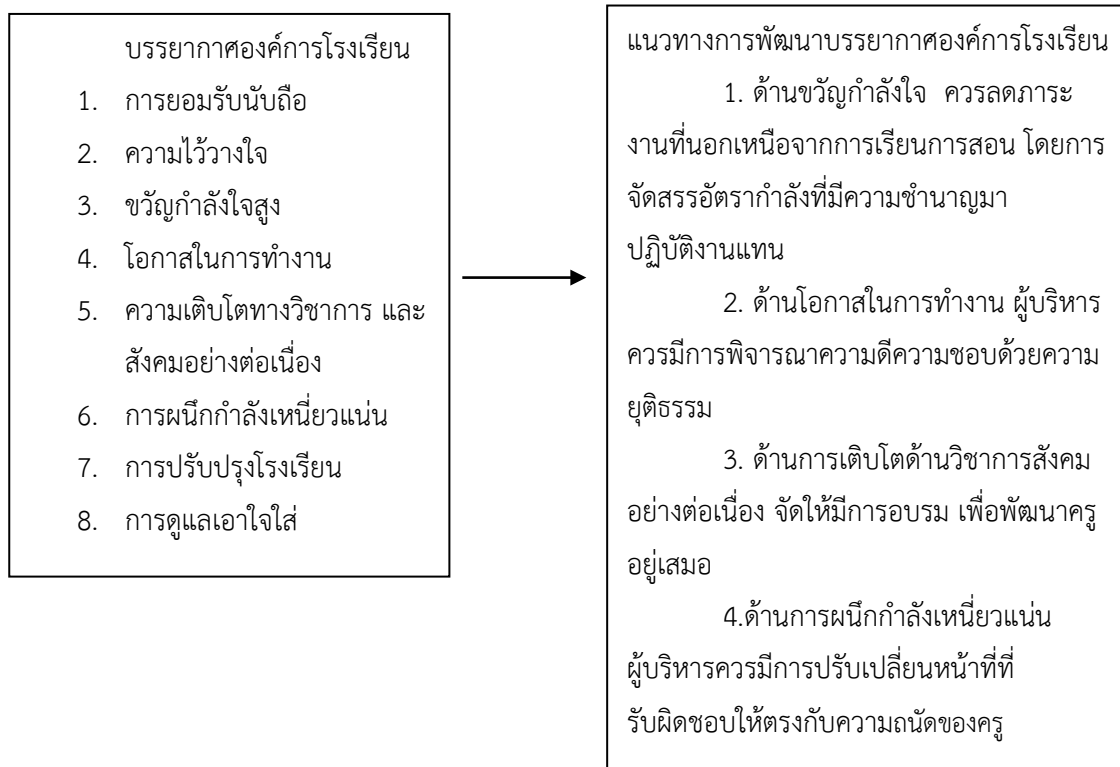
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการครู ของโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 159 คน

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 11 คน และเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

การตรวจสอบหาข้อมูลเรื่องแนวทางการพัฒนาบรรยากาของค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 คือสิ่งใด โดยใช้แบบสอบถาม และนำผลมาวิเคราะห์แบบสอบถามในประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ลงมา เพื่อทำการตรวจสอบโดยวิธีเชิงคุณภาพต่อไป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1. นำผลจากแบบสอบถามตามหัวข้อ 1. มาตรวจสอบโดยวิธีวิจัยเทคนิคสามเสา (Tringulation Method) ซึ่งหมายถึงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยที่มีผู้ตรวจสอบ 3 แหล่งในงานวิจัยฉบับนี้ คือ 1) แนวทางการพัฒนาบรรยากาของค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) ความคิดเห็นเรื่องแนวทางการพัฒนาบรรยากาของค์การโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จากผู้เชี่ยวชาญ 3) กลุ่มข้าราชการครูโรงเรียนเครือข่ายโพธาราม 5 ที่ไม่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก

2.2 นำไปตรวจสอบกับข้าราชการครูโรงเรียนซึ่งไม่ใช่ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปยัง ประชากร คือ ข้าราชการครูในเครือข่าย
โพธาราม 5 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถาม 159 ฉบับ เมื่อได้รับ
แบบสอบถามได้นำมาตรวจสอบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย
(μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การหาค่าความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาพรวมรายด้านพบว่า การบรรยายภาคองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าอยู่ในระดับมากอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการดูแลเอาใจใส่
ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน
การผนึกกำลังเหนียวแน่น ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง และด้านโอกาสในการ
ทำงานตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนที่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำก็ยังคงได้รับการยอมรับจากครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือครูในโรงเรียนยอมรับ
ความสามารถทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการตัดสินใจที่
เหมาะสมกับกาลเทศะเป็นที่ยอมรับของครู

3. ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูปฏิบัติตนเป็น
ผู้ที่น่าไว้วางใจสำหรับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูเป็นผู้มีความยุติธรรมแก่นักเรียน และ
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารมีความเข้าใจและทราบถึงความต้องการของครูในโรงเรียน

4. ด้านขวัญและกำลังใจสูง โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูในโรงเรียนมีความ
ภาคภูมิใจในความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูชอบปฏิบัติงานในโรงเรียน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ผู้ปกครองและครู นักเรียนพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนไม่ให้เกิดความเสียหาย

5. ด้านโอกาสในการทำงาน โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ผู้บริหารและคณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้าพเจ้ารู้สึก
ความคิดเห็นของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในโรงเรียนมี และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหาร
โรงเรียนให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะครูทุกคน

6. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูในโรงเรียนเป็นผู้แสวงหาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมาคือ ท่านคิดอย่างไรกับการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหาร
โรงเรียนมีความก้าวหน้า และมีความใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ๆแสวงหาความคิดใหม่และเป็นแบบอย่างที่ดี

7. ด้านการผนึกกำลังเหนียวแน่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูที่
เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ของโรงเรียนได้รับการยอมรับจากสมาชิกเดิมด้วยความยินดี รองลงมาคือ ทุกคนใน

โรงเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันละค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน

8. ด้านการปรับปรุงโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมใหม่ๆในห้องเรียนมากกว่าการคงสภาพเดิม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารมีการนำโครงการใหม่ๆมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ

9. ด้านการดูแลเอาใจใส่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูดูแลนักเรียนด้วยความจริงใจ รองลงมาคือ ข้าพเจ้าสามารถฟังพา และเชื่อถือคนในโรงเรียนได้ และค่าเฉลี่ยน้อย ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

10. ด้านขวัญและกำลังใจ ควรหาสาเหตุของปัญหาที่ทำให้คนในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจซึ่งเกิดจากภาระงานของครูที่ทำหน้าที่นอกเหนือจากการสอน เช่นงานพัสดุ งานการเงิน งานธุรการ ครูพยาบาล สาเหตุเหล่านี้ทำให้ครูไม่สามารถ จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารการศึกษาควรจัดสรรอัตราค่าจ้างที่มีความถนัดและมีความรู้เฉพาะทางมาช่วยสนับสนุนงานในด้านต่าง ๆ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องขนาดของโรงเรียน และควรจัดหาสถานที่ที่เป็นศูนย์กลางสำหรับครูเพื่อให้ครูได้พักผ่อนและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

11. ด้านโอกาสในการทำงาน ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นขอครูแล้วนำมาปรับแผนให้เหมาะสมและถูกต้อง ในกรณีที่ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักฐานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าความรู้สึกในการตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู ควรยกย่องให้กำลังใจกับความคิดเห็นของครูเพื่อเป็นการส่งเสริมความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและเป็นการลดช่องว่างในระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งและสนับสนุนแนวคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้

12. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เป็นอย่างที่ดีให้กับครู และนักเรียน ควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานสามารถปรับเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างเหมาะสม และควรเป็นผู้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการนำเอาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับกระบวนการสอนในปัจจุบันผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ อบรม โดยไม่ขัดขวาง โรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน โดย การสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกับชุมชน โรงเรียนควรส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนเพื่อที่จะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนละชุมชนอย่างยั่งยืน

13. ด้านการฝึกกำลังเหนียวแน่น เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรให้ได้ตรงกับความต้องการของครูเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และหากเกิดปัญหาขึ้นเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ควรตั้งกฎหรือข้อตกลงขึ้นมา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมอีกในอนาคต และระวังการแก้ปัญหาของผู้บริหารอาจจะทำให้คนอื่นรู้สึกว่าการอยู่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเด็ดขาด ควรใช้วิธีการของประชาธิปไตย การตกลงด้วยการใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นเครื่องตัดสินมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและร่วมงาน

เป็นหมู่คณะเป็นผู้มีความประพฤติดีสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับการเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ ควรสร้างให้ชุมชน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับโรงเรียน มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีการส่งเสริมร่วมมือกันนำข้อดีของชุมชน มาพัฒนาสร้างสรรค์จนเกิดประโยชน์และสามารถนำมาต่อยอดเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านครูชาวบ้าน และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่าตัวแปรที่อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านขวัญและกำลังใจ แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียนในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านขวัญและกำลังใจ แนวทางการพัฒนาดังนี้ ควรหาสาเหตุของปัญหาที่ทำให้คนในองค์การขาดขวัญและกำลังใจซึ่งเกิดจากภาระงานของครูที่ทำหน้าที่นอกเหนือจากการสอน เช่นงานพัสดุ งานการเงิน งานธุรการ ครูพยาบาล สาเหตุเหล่านี้ทำให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ และควรจัดหาสถานที่ที่เป็นศูนย์กลางสำหรับครูเพื่อให้ครูได้พักผ่อนและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ด้านโอกาสในการทำงาน แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านโอกาสในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของครูแล้วนำมาปรับแผนให้เหมาะสมและถูกต้อง ในกรณีที่ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบควรใช้หลักฐานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าความรู้สึกในการตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู ควรยกย่องให้กำลังใจกับความเห็นของครูเพื่อเป็นการส่งเสริมความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและเป็นการลดช่องว่างในระบบการสื่อสารในองค์การ

ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง แนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู และนักเรียน การบริหารงานสามารถปรับเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่าง เหมาะสม และควรเป็นผู้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการนำเอาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กับกระบวนการสอนในปัจจุบันผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ อบรม โดยไม่ขัดขวาง โรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน โดย การสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกับชุมชน โรงเรียนควรส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อที่จะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนละชุมชนอย่างยั่งยืน

ด้านการฉีกกำลังเหนียวแน่น แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงเรียน ในเครือข่ายโพธาราม 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ด้านการฉีกกำลังเหนียวแน่น มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ควรให้ได้ตรงกับความต้องการของครูเพื่อ

ลดปัญหาความขัดแย้ง และระงับการแก้ปัญหาของผู้บริหารอาจจะทำให้คนอื่นรู้สึกว่าผู้บริหารอยู่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเด็ดขาด ควรใช้วิธีการของประชาธิปไตยการตกลงด้วยการใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นเครื่องตัดสินมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและร่วมงานเป็นหมู่คณะเป็นผู้มีความประพฤติดีสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับการเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ ควรสร้างให้ชุมชน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับโรงเรียน มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีการส่งเสริมร่วมมือกันนำข้อดีของชุมชน มาพัฒนาสร้างสรรค์จนเกิดประโยชน์และสามารถนำมาต่อยอดเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านครูชาวบ้าน และสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูอย่างเต็มที่ ไม่เลือกปฏิบัติ
2. ด้านโอกาสในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของครู และ ควรส่งเสริมโอกาสในความเจริญก้าวหน้า
3. ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ครูต้องศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านการพัฒนากำลังเหนียวแน่น ครูควรยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า และรู้จักปรับตัวเพื่อลดช่องว่าง ในขณะเดียวกันครูที่มีอายุน้อยกว่าก็ควร มีสัมมาคารวะ มีความรับผิดชอบ และมีน้ำใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การในพื้นที่อื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2). พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภา
- จารุวรรณ สิทธิโชค. (2555). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธรรมสรณ์ บัวสาย. (2550). ศึกษาทัศนะของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ นิยมปี. (2547). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). **บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษา**
หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพันธ์ สุดโต. (2545). **แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา**
ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาพรรณ เทศประสิทธิ์. (2559). **การศึกษาบรรยากาศองค์กรโรงเรียนพังโคนวิทยาคม สำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมเจตน์ วโรกร. (2556). **การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัด**
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุทิน บุญแข็ง. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
ประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุชานุ พันธนียะ. (2553). “**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู**”
วารสารวิทยบริการ 21. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2553), 66
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2554). **บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อม เข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ตามรูปแบบ CIPP Model

Evaluation of Mathematics Teacher Development Training Project to Prepare to Participate in PISA 2018 Project According to CIPP Model

มีนา กริชไกรวรรณ^{*1}, อชิตพล มีมัย²

Meena Krichkriwan^{*1}, Achitpol Meemuy²

^{*1}หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, ²สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีมิตรพลบริหารธุรกิจ

^{*1}Department of Bangkok Educational Supervisor, ²Business Computer, Mittraphon Business Administration Technological College

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: esc.meena@gmail.com

Received: April 1, 2019

Revised: April 19, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ตามรูปแบบ CIPP ใน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) ประชากรที่ใช้ในการประเมินในครั้งนี้ คือ ครูสอนคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น จำนวน 108 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นครูผู้สอนคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีผลการประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านบริบท (Context) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) (2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) (3) ด้านกระบวนการ (Process) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) (4) ด้านผลผลิต (Product) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20)

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ, การพัฒนาครูคณิตศาสตร์, โครงการ PISA, การประเมินตามแบบจำลองซิปป์

ABSTRACT

This article aims to summarize the evaluation of the mathematics teacher development training project to prepare to participate in the PISA 2018 project based on the CIPP model, in 4 areas: Context Evaluation, Input Evaluation, Process Evaluation,

Product Evaluation. The population used in this assessment was 108 mathematics teachers in lower secondary schools. The instrument used for data collection was the evaluation form for mathematics teacher development training project to prepare for the PISA project in 2018 year. Collecting data from the population which were secondary mathematics teachers who has been trained mathematics development training to prepare for the PISA 2018 project. Analyze data by means and standard deviation.

The results of the evaluation as a whole were at high levels. And the evaluation results in each aspect were as follows: (1) Context aspect, the evaluation results was at high level (mean of 4.22). (2) The input aspect, the evaluation results was at high level (mean of 4.11). (3) Process aspect, assessment results was at high level (mean of 4.13). (4) Product aspect, evaluation results was at high level (4.20).

Keywords: Project Evaluation, Mathematics Teacher Development, PISA Project, Assessment Based on the CIPP Model

บทนำ

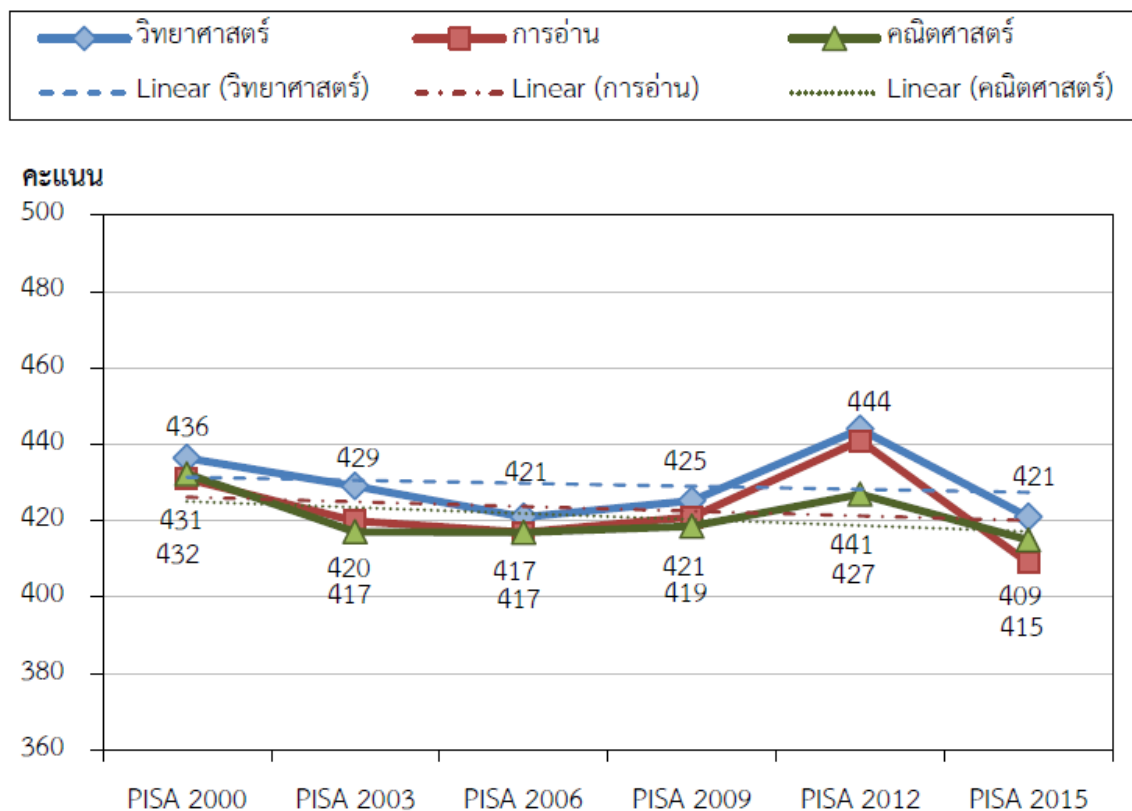
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดวิสัยทัศน์ (VISION) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน อย่างเท่าเทียม (Equity) 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษา ที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ-ช)

ด้านคุณภาพของการศึกษา เฉพาะความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเทียบกับนานาชาติทั่วโลกและในอาเซียน จากการที่ประเทศไทยเข้าร่วมโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ซึ่งมุ่งเน้นการประเมินความสามารถของนักเรียนในการนำความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ การอ่านและคณิตศาสตร์ จากการเรียนไปประยุกต์ใช้เพื่อ

แก้ปัญหาในชีวิตหรือ สถานการณ์จริง พบว่า ผลการประเมิน PISA 2015 (ปี 2558) คะแนนเฉลี่ยด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ การรู้เรื่องการอ่าน และการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ของนักเรียนไทยอายุ 15 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (OECD) ทุกวิชา โดยประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 55 จาก 72 ประเทศ ต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์ และเวียดนาม ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 1 และ 8 ตามลำดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 36)

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้ร่วมมือกับองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ดำเนินโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment หรือ PISA) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการศึกษาของประเทศสมาชิกและประเทศร่วมโครงการ โดยประเมินความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะของนักเรียนที่มีอายุ 15 ปี ในด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ประเทศไทยเข้าร่วมโครงการ PISA มาตั้งแต่การประเมินรอบที่หนึ่ง (Phase I : PISA 2000 PISA 2003 และ PISA 2006) การประเมินรอบที่สอง (Phase II : PISA 2009 PISA 2012 และ PISA 2015) และปัจจุบันอยู่ในช่วงการประเมินรอบที่สาม (Phase III : PISA 2018 PISA 2021 และ PISA 2024) ผลการประเมินในแต่ละครั้งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาของชาติ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่ายและสาธารณชนจะได้ทราบข้อมูลว่า ระบบการศึกษาของเราได้เตรียมเยาวชนของชาติให้พร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะในการแข่งขันกับประชาคมโลกเพียงใด (โครงการ PISA ประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560: คำนำ)

จากรายงานสรุปผลการวิจัย PISA 2015 สสวท. ได้แสดงผลการประเมินในภาพรวมของประเทศไทย แนวโน้มจากการประเมิน PISA 2000 จนถึง PISA 2015 พบว่า ผลการประเมินทั้งสามด้านมีแนวโน้มลดลง แม้ว่าช่วง PISA 2009 ถึง PISA 2012 ผลการประเมินด้านวิทยาศาสตร์ การอ่านและคณิตศาสตร์ จะมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ใน PISA 2015 ทั้งสามด้านกลับมีคะแนนลดลงจาก PISA 2012 โดยการอ่านเป็นด้านที่มีคะแนนลดลงมากที่สุด (ลดลง 32 คะแนน) รองลงมาคือ วิทยาศาสตร์ (ลดลง 23 คะแนน) ซึ่งทั้งสองด้านลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านคณิตศาสตร์ (ลดลง 11 คะแนน) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพที่ 1 แนวโน้มผลการประเมินของนักเรียนไทยจาก PISA 2000 จนถึง PISA 2015

ที่มา : สรุปผลการประเมิน PISA 2015 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560: 4)

รายงานผลการวิจัย PISA 2015 ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ควรนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและพัฒนาระบบการเรียนการสอนในโรงเรียนทั้งในแง่การส่งเสริมคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยบทเรียนที่สำคัญจาก PISA ครั้งนี้ OECD ได้แนะนำแนวทางในส่วนที่เกี่ยวกับครูว่า ครูต้องพัฒนาระบบการเรียนการสอนร่วมกัน ครูเป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งต่อความสำเร็จของเยาวชนในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ของ OECD ชี้ให้เห็นว่าครูมีเทคนิคการสอน (Instructional Process) ที่ดี โดยเฉพาะเทคนิคการสอนที่มีความยืดหยุ่นทั้งต่อผู้เรียนที่มีความสามารถสูงและต่ำ รวมทั้งผู้เรียนที่มีปัญหาพฤติกรรม นอกจากนี้ OECD พบว่า ผู้เรียนที่ได้รับคำแนะนำ (Feedback) จากครูเป็นรายบุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงให้เห็นถึงทักษะการเรียนรู้ที่ดีกว่า ที่สำคัญ ประเทศส่วนใหญ่จะมีผลคะแนนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากครูช่วยเหลือกัน พัฒนาการเรียนการสอน (เรารู้จักกันในชื่อของ PLC-Professional Learning Community) โดยพบว่าสูงขึ้นเฉลี่ย 9 คะแนนในบรรดากลุ่มประเทศ OECD บางประเทศสูงขึ้นมาก เช่น ประเทศโลวีเนียที่สูงขึ้นกว่า 36 คะแนน เมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ไม่มี PLC

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ตามศักยภาพ โดยกำหนดสาระหลักที่จำเป็นสำหรับ

นักเรียนทุกคน ซึ่งได้กำหนดคุณภาพนักเรียนให้สามารถใช้วิธีการที่หลากหลายแก้ปัญหา ใช้ความรู้และทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์และเทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจและสรุปผลได้อย่างเหมาะสม ใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ในการสื่อสาร การสื่อความหมายและนำเสนอได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ในคณิตศาสตร์ เชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่น ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยจัดให้คณิตศาสตร์เป็นวิชาหนึ่งที่สถานศึกษา ต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น และมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ กระบวนการทางคณิตศาสตร์ มีเจตคติที่ดีและตระหนักในคุณค่าของคณิตศาสตร์ ตลอดจนสามารถนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ การดำเนินชีวิต และเป็นพื้นฐานในการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 47-50)

กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน มีนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ส่งเสริม พัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยมีสำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนั้นได้ตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จึงได้ดำเนินการตามแนวปฏิรูป การศึกษาและตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร โดยการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พัฒนาครูให้สามารถใช้เทคนิคการสอน นวัตกรรมและสื่อการ เรียนการสอนคณิตศาสตร์ในระดับชั้นต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อีกทั้งวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมุ่งหวังให้นักเรียนมีพื้นฐานคณิตศาสตร์ที่ดีเช่นเดียวกับ สาระการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้วิชา คณิตศาสตร์ ได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์และ ครูผู้สอน อันจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้น โดยในปีการศึกษา 2558 กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัดที่จัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาจำนวน 107 โรงเรียน ได้เข้าร่วมการ โครงการ PISA 2015 เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลวิจัยหลัก (Main Study) จำนวน 30 โรงเรียน

จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ O-NET วิชาคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2559 และ ระดับนานาชาติ PISA 2015 ด้านคณิตศาสตร์ พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ระดับประเทศ ยกเว้นผล ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งจากปัญหาผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร วิชาคณิตศาสตร์ในระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับนานาชาติ PISA อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับประเทศ ประกอบกับในปี 2561 กรุงเทพมหานครได้เข้าร่วม โครงการประเมินนักเรียนนานาชาติ PISA 2018

ผู้ประเมินในฐานะศึกษานิเทศก์มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ดำเนินโครงการฯ มีความสนใจที่จะประเมิน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาในการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเพื่อนำไปใช้ใน

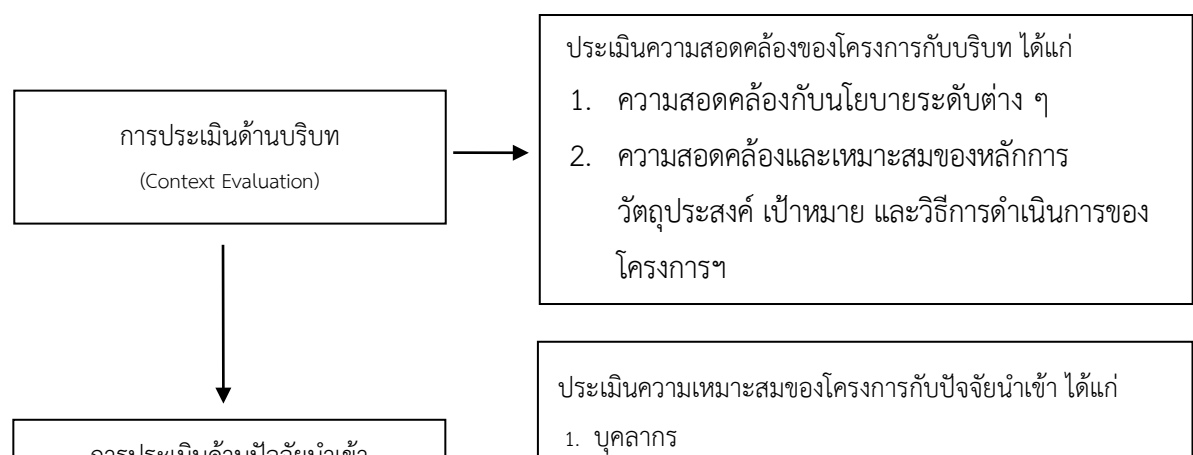
การพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ ซึ่งในปี 2564 โครงการประเมินนักเรียนนานาชาติ PISA 2021 จะเป็นรอบประเมินที่เน้นคณิตศาสตร์เป็นวิชาหลัก ในการประเมินโครงการฯ นี้ ผู้ประเมินได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) มาเป็นกรอบแนวคิดในการประเมิน เพราะ CIPP Model เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในการประเมินโครงการในวงการนักการศึกษาไทยมาเป็นเวลานานหลายปี องค์ประกอบในรูปแบบครอบคลุมประเด็นสำคัญที่สามารถอธิบายคุณภาพของโครงการได้ ให้ข้อมูลสารสนเทศครบทั้งระบบ ซึ่งผลการประเมินจะนำมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ตามรูปแบบของ CIPP Model ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ประเมินได้กำหนดกรอบแนวคิดการประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 โดยใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบตามแบบจำลองซีบีพี (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (D.L. Stufflebeam, 1971: 261 – 265)



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรุงเทพมหานครได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561
2. หน่วยงานศึกษานิเทศก์ หน่วยงานในสำนักงานการศึกษา และหน่วยงานอื่น ๆ มีแนวทางในการนำไปใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ตลอดจนนำไปใช้ในการพิจารณา ปรับปรุง และพัฒนาโครงการฝึกอบรมในลักษณะเดียวกัน
3. นักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และผลการประเมินนักเรียนนานาชาติ (PISA) วิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้น
4. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง ได้แนวทางการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครและนำไปใช้ตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 มีขอบเขตของการประเมิน ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 จำนวน 108 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน จำนวนครู 108 คน

ประเด็นการประเมิน

ในการประเมินครั้งนี้ ผู้ประเมินได้กำหนดประเด็นการประเมินผลโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมนักเรียนเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินซีบีซี CIPP Model ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินด้านบริบท (Content Evaluation) เป็นการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อโครงการฯ ด้านความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษาระดับชาติ ระดับกรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ความสอดคล้องและเหมาะสมของหลักการวัตถุประสงค์ เป้าหมายโครงการฯ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการวางแผนงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น
2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการฯ ได้แก่ บุคลากร วิทยากร เนื้อหาการอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่และระยะเวลาในการจัดอบรม โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น

3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติ ตามกระบวนการของโครงการฯ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการนำผลมา ปรับปรุงและพัฒนา โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น

4. การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินความคิดเห็นด้านความรู้ความเข้าใจ ของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ผู้เข้ารับการอบรม และด้านการนำความรู้ความเข้าใจ ที่ได้รับจากการอบรมมาขยายผล ในโรงเรียนและการเตรียมความพร้อมนักเรียนเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ประเมิน สร้างขึ้น

ระยะเวลาในการวิจัย

ในการประเมินโครงการครั้งนี้ ได้ดำเนินการประเมินตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วม โครงการ PISA ปี 2561 ใช้เครื่องมือในการประเมิน คือ

แบบประเมินผลการดำเนินงาน จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีจุดประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนคณิตศาสตร์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อ เตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้าน กระบวนการ และด้านผลผลิต เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993: 247) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อย ที่สุด รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ประเมินได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทุกขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือนกันยายน 2560
3. รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และหา

ค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach)
3. เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลข้อมูล
 - 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
 - 3.2 เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อความในแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ผู้ประเมินได้กำหนด (Best, 1978; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 100)

สรุปผลการวิจัย

ผลการประเมินโครงการความคิดเห็นของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ในภาพรวมความคิดเห็นของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ที่มีต่อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ภาพรวมในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 ถึง 4.22 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความคิดเห็นในภาพรวมว่าโครงการมีความเหมาะสมในระดับมาก ในทุกรายการสำหรับการประเมินครั้งนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท (Context) ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความคิดเห็นในภาพรวมว่าโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03 ถึง 4.59 โดยเห็นด้วยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารและครูตระหนักและเห็นความสำคัญของโครงการ รองลงมา คือ วิธีการดำเนินโครงการเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และเป้าหมาย วิธีการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินโครงการมีความเหมาะสมและปฏิบัติจริงได้ ตามลำดับ

2. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความคิดเห็นในภาพรวมว่าโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 ถึง 4.21 โดยเห็นด้วยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ วิทยากรมีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ วิทยากรมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาการอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินงานโครงการมีความเหมาะสมและเพียงพอ และ วันเวลา จำนวนวันในการอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ตามลำดับ

3. ผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความคิดเห็นในภาพรวมว่าโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 ถึง 4.17 โดยเห็นด้วยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ การวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาพัฒนางานอย่าง

ต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น การปฏิบัติงานตามแผน และการวางแผนดำเนินโครงการตามลำดับ

4. ผลการประเมินด้านผลผลิต (Product) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความคิดเห็นในภาพรวมว่าโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 ถึง 4.23 โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการอบรม กับด้านการนำไปใช้ของครูผู้เข้ารับการอบรมโดยด้านความรู้ความเข้าใจของครูผู้เข้ารับการอบรม เห็นด้วยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ PISA การหาคำตอบจากสถานการณ์โดยใช้กระบวนการทางคณิตศาสตร์และการสร้างสถานการณ์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ รองลงมา ความสำคัญของการเข้าร่วมโครงการ PISA การแก้ปัญหาความร่วมมือ สมรรถนะประเมินใน PISA 2015 และการฝึกทำข้อสอบโดยใช้ระบบ Online ข้อสอบ PISA ที่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่ ตามลำดับ ส่วนด้านการนำไปใช้ของครูผู้เข้ารับการอบรม เห็นด้วยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมบูรณาการแนวข้อสอบ PISA ในชั่วโมงเรียนวิชาคณิตศาสตร์ รองลงมา การนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับเกี่ยวกับโครงการ PISA ไปขยายผลให้ผู้บริหาร/เพื่อนครูผู้เกี่ยวข้อง และ การปฏิบัติงานเตรียมความพร้อมนักเรียนเข้าร่วมโครงการ PISA ตามลำดับ

อภิปรายผล

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ตามรูปแบบ CIPP Model ผู้ประเมินมีการอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

จากการประเมินผลการดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 พบว่า การดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 มีผลการประเมิน และผู้ประเมินได้อภิปรายผลตามรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ดังนี้

1. การประเมินด้านบริบท จากการประเมิน พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ด้านบริบทของโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูตระหนักและเห็นความสำคัญของโครงการ ทั้งนี้สอดคล้องกับรัฐบาลกำหนดนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้มีขีดความสามารถแข่งขันของประเทศมากขึ้น และสอดคล้องกับนโยบาย ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร ดังนั้นสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีนโยบายยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนได้นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ และการประเมินครั้งนี้จะนำข้อมูลที่เก็บมาแล้วนั้น ทำให้เกิดเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นทางเลือกในการตัดสินใจต่อไป คำว่า CIPP นั้นมาจากส่วนประกอบต่าง ๆ ของโครงการที่จะทำการประเมินได้แก่การประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินก่อนที่จะลงมือดำเนินโครงการใด ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการและเหตุผลรวมทั้งเพื่อพิจารณาความจำเป็นจะต้องจัดทำโครงการ การชี้ประเด็นปัญหา ตลอดจนการพิจารณา ความเหมาะสม

ของเป้าหมายของโครงการซึ่งสอดคล้องกับงานประเมินโครงการของ โสภา แซ่ลี (2558: 3 - 4) ซึ่งประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยการประยุกต์ใช้รูปแบบจำลองชิป (CIPP Model) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสอดคล้องทางด้านบริบท และสภาวะแวดล้อม ความพร้อมทางด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงาน ความเหมาะสมในการดำเนินงานและกระบวนการ ผลผลิตและผลกระทบในการดำเนินงาน และหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีหรือเป็นเลิศของโครงการคืนครูให้นักเรียน (ครูธุรการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ ปีการศึกษา 2556 โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) ผลการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น รองลงมาคือ โครงการสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด (2) ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อุปกรณ์ เครื่องมือในการดำเนินโครงการอย่างเพียงพอ รองลงมา คือ มีจำนวนบุคลากรดำเนินกิจกรรมโครงการอย่างเพียงพอ และการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานข้อมูล และสารสนเทศของโรงเรียน (3) ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมโครงการนำไปปฏิบัติจริง รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ และมีการรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (4) ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น (5) การหาแบบปฏิบัติที่ดี ของโครงการคืนครูให้นักเรียน (ครูธุรการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านบริบทของโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมตามโครงการมีความตระหนัก ในความสำคัญของโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการอย่างพอเพียง ด้านกระบวนการ พบว่า การปฏิบัติตามกิจกรรมตามโครงการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นระยะตลอดการดำเนินกิจกรรม และด้านผลผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ซึ่งสอดคล้องกับ ฉวีวรรณ แก้วไทรยะ และคณะ (2557: 49 - 68)

รายงานการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การสอบพิชชาและโอเน็ตของสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติเพื่อ
ปฏิรูปการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อสอบคณิตศาสตร์
O-NET และ PISA ในด้านสัดส่วนของเนื้อหา ระดับความคิดและบริบทประเภทต่าง ๆ และเพื่อสำรวจความ
คิดเห็นของครูคณิตศาสตร์เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนในพฤติกรรมการรู้เรื่อง
คณิตศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการสอบวิชา
คณิตศาสตร์ระดับชาติและนานาชาติ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบทดสอบ
และผลการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ช่วงชั้นที่ 3) และข้อมูลจากแบบทดสอบและ
ผลการสอบ PISA ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีอายุ 15 ปี ผลการวิจัย พบว่า (1) กรอบความคิด
ของการออกข้อสอบ O-NET และ กรอบความคิดของการออกข้อสอบ PISA มีบางประเด็นที่เป็นแนวคิด
เหมือนกัน แต่บางประเด็นไม่ปรากฏในข้อสอบ O-NET ทั้งนี้เพราะข้อสอบ PISA ไม่จำกัดเฉพาะเนื้อหาที่
นักเรียนศึกษาตามหลักสูตรแต่จะประเมินถึงการนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในสถานการณ์จริงต่าง ๆ
(OECD, 2003, p.24) แต่ข้อสอบ O-NET เน้นมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร ดังนั้น
ลักษณะของข้อสอบจึงครอบคลุมเนื้อหาและตัวชี้วัดของผลลัพธ์การเรียนรู้ของเนื้อหาแต่ละเรื่อง (2) ความ
คิดเห็นของครูคณิตศาสตร์ พบว่า ครูคณิตศาสตร์จากโรงเรียนแบบฉบับมีความต้องการให้นักเรียนสามารถ
ปฏิบัติได้ทุกพฤติกรรมในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่สำคัญที่มีต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน
พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้เรียน เช่น การมีระเบียบวินัยในการเรียน
การให้ความร่วมมือในกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อนนักเรียน การ
เรียนพิเศษนอกโรงเรียน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ซึ่งทุกโรงเรียนมีครูสำเร็จการศึกษา
ด้านคณิตศาสตร์ที่สามารถพัฒนานักเรียนได้ แต่มีจำนวนที่แตกต่างกันระหว่างวุฒิปริญญาโทและวุฒิปริญญา
ตรี บางโรงเรียนมีวุฒิปริญญาโทมากกว่าบางโรงเรียนมีจำนวนพอ ๆ กัน บางโรงเรียนมีแต่ปริญญาตรีอย่าง
เดียว นอกจากนั้นโรงเรียนแบบฉบับที่มีครูสำเร็จการศึกษาด้านคณิตศาสตร์จะมีความมั่นใจในการจัดการ
เรียนการสอนที่พัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และ
สุรินทร์ บุญพัฒนาภรณ์ (2560: 16 - 29) ผลการประเมิน PISA สู่บทบาทผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้ จาก
การประเมินผล PISA ที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยนานาชาติทุกวิชาและมีแนวโน้มผลการประเมินต่ำลงทุกวิชาเมื่อ
เทียบกับการประเมินครั้งแรกเมื่อปี 2000 ทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการ
เรียนรู้มากขึ้น และความเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคมและเป้าหมายของการศึกษาทำให้ระบบการศึกษาและ
ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน บทบาทของครูเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้
การจัดการเรียนรู้จัดตามความเหมาะสมรายบุคคลมากขึ้น นักเรียนเปลี่ยนการแข่งขันในการเรียนรู้ เป็นการ
เรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือ สืบเสาะหาความรู้ด้วยกันมากขึ้น การทดสอบจะไม่เป็นเรื่องที่น่ากลัวอีกต่อไป
สำหรับนักเรียนเพราะเป็นการประเมินเพื่อดูความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นการทดสอบเพื่อการเรียนรู้
ผู้ปกครองจะเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนของนักเรียนมากขึ้น รวมทั้งผู้บริหารจะเป็นผู้ช่วยให้การสนับสนุน

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์แก่นักเรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การประเมินด้านกระบวนการ ของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 สอดคล้องกับรูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP) ของสตัฟเฟิลบีม (Stuffleam) ที่กล่าวว่าการประเมินด้านกระบวนการ อันเป็นการศึกษาจุดแข็ง และจุดอ่อน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ สาเหตุไม่สามารถดำเนินโครงการตามได้ เพื่อจัดทำสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงการดำเนินโครงการให้ทันทั่วทั้ง การประเมินขั้นตอนนี้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ซึ่งการดำเนินงานการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ได้มีการวางแผน (Plan) มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและมีการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน มีการดำเนินงาน (Do) ซึ่งโครงการมีการให้ความรู้ต่าง ๆ การเตรียมความพร้อมนักเรียนเข้าร่วมโครงการ PISA 2018 มีการตรวจสอบ (Check) มีการนิเทศติดตามเพื่อให้โครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีการปรับปรุง (Action) โดยมีการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้โครงการและนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู บุคลากรในโรงเรียนมาปรับปรุงการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับงานประเมินโครงการโสภา แซ่ลี (2558: 3 - 4) ซึ่งประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยการประยุกต์ใช้รูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสอดคล้องทางด้านบริบท และสภาวะแวดล้อม ความพร้อมทางด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงาน ความเหมาะสมในการดำเนินงานและกระบวนการ ผลผลิตและผลกระทบในการดำเนินงาน และหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีหรือเป็นเลิศของโครงการคืนครูให้นักเรียน (ครูธุรการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ ปีการศึกษา 2556 โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือวัตถุประสงค์ของโครงการมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น รองลงมาคือ โครงการสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด (2) ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืออุปกรณ์ เครื่องมือในการดำเนินโครงการอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ มีจำนวนบุคลากรดำเนินกิจโครงการอย่างเพียงพอ และการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานข้อมูล และสารสนเทศของโรงเรียน (3) ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมโครงการนำไป

ปฏิบัติจริง รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ และมีการรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (4) ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น (5) การหาแบบปฏิบัติที่ดี ของโครงการคืนครูให้นักเรียน (ครูธุรการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านบริบทของโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมตามโครงการมีความตระหนัก ในความสำคัญของโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการอย่างพอเพียง ด้านกระบวนการ พบว่า การปฏิบัติตามกิจกรรมตามโครงการ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เป็นระยะตลอดการดำเนินกิจกรรม และด้านผลผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

4. การประเมินด้านผลผลิต ของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 สอดคล้องกับรูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ที่กล่าวว่าเพื่อตอบคำถามให้ได้ว่า การดำเนินโครงการ ประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตของโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุ่มค่าหรือไม่ การประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการจะพิจารณาผลลัพธ์ ผลกระทบของโครงการทุก ๆ ด้าน ซึ่งใช้เทคนิคการติดตามผลหรือประเมินผลด้วยการติดตามหลังโครงการเสร็จซึ่งการดำเนินงานการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA ปี 2561 ส่งผลให้ครู นักเรียน เห็นคุณค่าของการวัดและประเมินผลตามแนว PISA ซึ่งเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีอายุ 15 ปี ซึ่งอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2-4 สอดคล้องกับงานประเมินโครงการของโสภณ แซ่ลี (2558: 3 - 4) ซึ่งประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยการประยุกต์ใช้รูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสอดคล้องทางด้านบริบท และสภาวะแวดล้อม ความพร้อมทางด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงาน ความเหมาะสมในการดำเนินงานและกระบวนการ ผลผลิตและผลกระทบในการดำเนินงาน และหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีหรือเป็นเลิศของโครงการคืนครูให้นักเรียน (ครูธุรการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ ปีการศึกษา 2556 โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น รองลงมาคือ โครงการสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด (2) ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า โดยภาพรวมมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อุปกรณ์ เครื่องมือในการดำเนินโครงการอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ มีจำนวนบุคลากร ดำเนินกิจกรรมโครงการอย่างเพียงพอ และการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานข้อมูล และสารสนเทศของโรงเรียน (3) ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมโครงการนำไปปฏิบัติจริง รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ และมีการรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ (4) ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนา ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น (5) การหาแบบปฏิบัติที่ดี ของโครงการ ค้นครูให้นักเรียน (ครูธุรการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านบริบทของโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมตามโครงการมีความตระหนัก ในความสำคัญของโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการอย่างพอเพียง ด้านกระบวนการ พบว่า การปฏิบัติตามกิจกรรมตามโครงการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีการนิเทศติดตาม และประเมินผล เป็นระยะตลอดการดำเนินกิจกรรม และด้านผลผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น จากผลการประเมินโครงการ มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง ซึ่งเป็นผลมาจากโรงเรียนมีการนำผลการศึกษาและพัฒนาโครงการเพื่อเผยแพร่เป็นแหล่งเรียนรู้แก่ชุมชน มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานและมีการประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานโครงการในรอบปีการประเมินถัดไป PISA 2021 ซึ่งเป็นปีที่จะสอบวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาหลัก และโรงเรียนได้รับการยอมรับในเรื่องการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนว PISA

ข้อเสนอแนะ

จากผลการประเมิน มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การดำเนินโครงการ ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้ามาสนับสนุนส่งเสริมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูคณิตศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมโครงการ PISA 2021 ด้วยการบริหารองค์ระบอบมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยให้ครู นักเรียนและผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรมของโครงการโดยส่งเสริมติดตาม ดูแล ทั้งในและนอกโรงเรียนและมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

2. โรงเรียนควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเป็นต้นแบบในการจัดการเรียนการสอน และจัดทำแบบประเมินตามแนว PISA ทั้ง 3 ด้าน คือ การอ่าน วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินโครงการทุกปี เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในด้านประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการประเมิน PISA
2. ควรมีการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินโดยมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการผู้ปกครองเครือข่าย

บรรณานุกรม

- ฉวีวรรณ แก้วไพฑูริ และสุพจน์ไชยสังข์. (2557). **การวิเคราะห์ การสอบพินิจและโอเน็ตของสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์.** มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาลัยนานาชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). **กรอบโครงสร้างการประเมินผลนักเรียนโครงการ PISA 2015.** กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). **สรุปข้อมูลเบื้องต้น PISA 2015.** กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). **สรุปผลการประเมิน PISA 2015 วิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิคจำกัด.
- โครงการ PISA ประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). **ประเด็นหลักและนัยทางการศึกษาจาก PISA 2015: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).
- โสภณ แซ่ลี. (2558). **การประเมินโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. กาญจนบุรี: วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.**
- Best and Kahn James V. (1993). **Research in Education.** (8th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Stufflebeam, D.L. (2003). The CIPP Model for Evaluation, in T. Kellaghan and D.L. Stufflebeam (eds) (pp. 31-62), **International Handbook of Educational Evaluation.** Netherland: Kluwer Academic Publishers.

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย
 ชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
 Teachers' Participation in Administration of Basic Educational Institutions in
 Chai-Talay School Cluster under the Samuthsongkram Primary
 Educational Service Area Office

ลภัสรดา เมืองมา^{*1}, อารมณ จินดาพันธุ์²
 Lapasrada Meungma^{*1}, Arom Jindapun²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

² Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: photo_ty@hotmail.com

Received: April 3, 2019

Revised: April 20, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายชายทะเลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2560 จำนวน 92 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างดัดใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างด้วย t-test

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามวุฒิการศึกษารายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สูงกว่าครูที่จบการศึกษาปริญญาตรี

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine teachers' participation in the administration of basic educational institutions in Chai-Talay School Cluster under the Samuthsongkram Primary Educational Service Area Office and 2) to make a comparison of teacher's participation in the administration of basic educational institutions in Chai-Talay School Cluster as classified by gender, educational qualification and teaching experience.

By using Krejcie and Morgan's random number table (Krejcie & Morgan, 1970) to determine the sample size and stratified random sampling technique. The study sample comprised 92 teachers in Chai-Talay School Cluster under the Samuthsongkram Primary Educational Service Area Office in academic year 2017. The instrument used for collecting the data was a 5-point rating scale questionnaire with the reliability of .97. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation (S.D.) and t-test.

The following were the research findings:

The level of teachers' participation in the administration of basic educational institutions in Chai-Talay School Cluster under the Samuthsongkram Primary Educational Service Area Office, as classified by gender, was not different in whole and in part at the .05 level of significance.

The level of teacher's participation in the administration of basic educational institutions in Chai-Talay School Cluster under the Samuthsongkram Primary Educational

Service Area Office, as classified by educational qualification, was not different in every part at the .05 level of significance.

The level of teacher's participation in the administration of basic educational institutions in Chai-Talay School Cluster under the Samuthsongkram Primary Educational Service Area Office, as classified by teaching experience, was not different in whole and in part at the .05 level of significance.

Keywords: teachers' participation, administration of basic educational

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จัดตั้งกลุ่มโรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนเป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้มีความคล่องตัวในระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับสถานศึกษา เกิดการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2560)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มชายทะเล ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลาย ๆ ด้าน ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามจากการบริหารงานที่ผ่านมามักจะประสบปัญหาและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย ความสามารถในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาตอบสนองความต้องการความสำเร็จของโรงเรียน อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพผู้เรียนที่ปรากฏอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจเนื่องมาจากครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จึงสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล ทั้ง 7 โรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่โรงเรียนในการปฏิบัติ อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีระดับคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) กลุ่มประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2560 จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2560 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเปรียบเทียบจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูด้านการบริหารงานบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานการเงินและธุรการ 3) ด้านบริหารงานบุคลากร 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544 กำหนดให้กระทรวงศึกษากระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริการวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังแผนภูมิต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

สถานภาพของครูผู้สอน
1. เพศ
1.1 ชาย
1.2 หญิง

ตัวแปรตาม

การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้วิจัยได้ทำการ ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาศึกษาเทคนิค วิธีการสร้างแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามให้ได้เนื้อหาครอบคลุมและตรงตามเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ (กฤษดา มังคะตา, 2547) มาปรับปรุงแก้ไข ให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมภาคินพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) คือระหว่าง 0.60-1.00 เพื่อนำไปเป็นแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องทั้งด้านภาษาและเนื้อหา ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ 40 ข้อ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในส่วนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอน บาค (Cronbach, 1990) มีค่าต่อความเชื่อมั่น 0.97

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลเป็นดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10 คือ ส่วนร่วมในการสนับสนุนผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีส่วนร่วม ข้อที่ 9 คือ มีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ข้อที่ 3 คือ ส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน และข้อที่ 6 มีส่วนร่วมในจัดประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการทําบัญชีการเงินได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ข้อที่ 6 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการจัดหางบประมาณ และข้อที่ 9 คือ ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนะแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานการเงินพัสดุ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 7 คือ ท่านมีส่วนร่วมพิจารณาจัดหาวิทยากรภายนอกตามความต้องการของศึกษา ข้อที่ 8 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา และข้อที่ 3 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามาใช้ประโยชน์ในโรงเรียนและร่วมพัฒนาการศึกษา ข้อที่ 7 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา และข้อที่ 8 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาการศึกษา

2. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย ชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย ชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายชายทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในครั้งนี้ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้าน พบว่า ข้อที่มีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ ส่วนข้อที่มีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาจัดให้มีการบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงร่วมกันดูแลบำรุงรักษา เพื่อให้การใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารต้องปรึกษาร่วมกับคณะครู ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้นักเรียนเล่นกีฬาากลางแจ้งหรือในร่มเป็นประจำ สถานศึกษามีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก อนันต์ (2556) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การดูแลรักษาอาคารสถานที่รวมทั้งบริเวณโรงเรียนอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่น จัดทำภูมิทัศน์สวยงามผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการการดูแลรักษาอาคารสถานที่รวมทั้งบริเวณโรงเรียนให้สวยงามเป็นระเบียบ สะอาด มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน มีการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ให้คุ้มค่ามากที่สุด

2. ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการจัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น สนับสนุนการทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาส่งเสริมการทำแผนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชนและสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตลอดทั้งจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาอย่างพอเพียง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราพร พุทธิชิน (2553) พบว่า ครู อาจารย์ต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและการจำแนกเป็นรายด้าน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ หรือผู้เปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ในสถานศึกษา ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของสถานศึกษา จัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายการงานให้ครูเหมาะสม และการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนา แสงศักดิ์ (2549) กล่าวว่า ครู อาจารย์ต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจบริหารสถานศึกษา ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและการจำแนกเป็นรายด้าน

4. ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการจัดให้มีการทำทะเบียนบัญชีพัสดุครุภัณฑ์เป็นปัจจุบันเสมอ จัดให้มีการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์เป็นประจำ ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา วางแผนจัดหาพัสดุปีปัจจุบันและล่วงหน้าและประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับ ทศนีย์ ทองทวีวัฒนา (2554) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารว่าต้องเป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัด โครงการเกี่ยวกับงานธุรการ การเงินและพัสดุของโรงเรียน คอยติดตามช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ควบคุมงานธุรการ การเงินและพัสดุให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรส่งเสริมดังนี้

- ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ และพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ควรจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้กับครูอย่างเพียงพอ
- ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษาควรส่งเสริมดังนี้

- ควรกระจายการบริหารจัดการงบประมาณอย่างทั่วถึง
- ควรส่งเสริมการทำแบบสรุปรายงาน ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนา

สถานศึกษา

- ควรส่งเสริมการบริหารการจัดหารายได้และผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในรูปแบบที่

หลากหลาย

3. ด้านการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาควรส่งเสริมดังนี้

- เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ในสถานศึกษา
- ส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะและการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาควรส่งเสริมดังนี้

- ส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น
- ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูกับความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม**

พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กฤษฎาคม กลิ่นเกตุ และคณะ. (2548). **การศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ**

คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่เป็นครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กำพล แสงบุญเรือง, (2542). **การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษาใน**

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด, มหาสารคาม: สำนักวิทยบริการ.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2528). **นโยบายการประถมศึกษาของสำนัก**

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ.

จันทราณี สงวนนาม. (2545). **การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.**

จิราพร พุทธิชน. (2553). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมือง**

ตะกั่วป่า อำเภอดอนสัก จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท. นนทบุรี:**

สุโขทัยธรรมมาธิราช.

ดิเรก อนันต์. (2556). **การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทัศนาศาสตร์. (2549). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม
กรรมชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทัศนีย์ ทองทวีวัฒน์. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา อำเภอด่านช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

**การศึกษาสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2**
**The Study of Information Administration Phenomena at Bangbuathong
School Group under the Nonthaburi Primary Educational
Service Area Office 2**

จารุเนตร จันทรสุข^{*1}, ชัยวัฒน์ อุทัยแสน²

Jarunet Jansuk^{*1}, Chaiwat Uthaisan²

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

² Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

*ผู้พิมพ์หลัก E-mail: baanbanana15@hotmail.com

Received: April 1, 2019

Revised: April 21, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง จำนวน 196 คน สุ่มโดยวิธี Stratified Random Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย Independent sample t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปน้อย ได้แก่ การประมวลผลการนำข้อมูลไปใช้การจัดเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล 2) ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนแตกต่างกันใน 3 ด้านคือ ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านการนำข้อมูลไปใช้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งด้านการประมวลผลข้อมูลครูที่มีอายุ 20-35 มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลครูที่มีอายุ 36-50 มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และด้านการนำข้อมูลไปใช้ครูที่มีอายุ 36-50 มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

4. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารระบบสารสนเทศ, ความคิดเห็นของครู

ABSTRACT

This study had 2 objectives as 1) to study the level of teachers' opinion toward information administration Phenomena at Bangbuathong School Group and 2) to compare teachers' opinion toward information administration Phenomena at Bangbuathong School Group. The sample were 109 teachers who were randomized by Stratified Random Sampling. The tool was a questionnaire which 5 rating scales. The used statistics were percentage, arithmetic mean, standard deviation and tested hypothesis by Independent sample t-test and One-way ANOVA.

The research result reveal that: 1) Opinion level of teachers at Bangbuathong School Group toward information administration Phenomena in school stood on little level in overall. When we considered in every aspects, which could rank Phenomena aspect by mean from high to low as data processing, data applying , data storage, data analyzing , data collecting and data validation. 2) Teachers' opinion at Bangbuathong School Group who different sex had opinion toward information administration Phenomena in school were difference in overall at 0.05 significant. When considered in each aspect found that teachers' opinion toward information administration Phenomena in school for data validation, data storage and data analyzing were different at 0.05 significant and the other aspects weren't different. 3) Teachers' opinion at Bangbuathong School Group who different age had opinion toward information administration Phenomena in school weren't different in overall. When considered in each aspect found

that teachers' opinion toward information administration Phenomena in school were different in 3 aspects which were data storage, data analyzing and data validation. In data storage, teachers who have 20-35 years old different from teachers since 51 years old. In data analyzing, teachers who have 36-50 years old different from teachers since 51 years old. In data validation, teachers who have 36-50 years old different from teachers since 51 years old. 4. Teachers at Bangbuathong School Group who different educational level had opinion toward information administration Phenomena in school weren't difference in overall. When considered in each aspect found that teachers' opinion toward information administration Phenomena in school for data validation were different at .05 significant.

Keywords: Management Information System, Teacher s' Opinions

บทนำ

ในสถานศึกษามีข้อมูลมากมาย กระจายกระจายอยู่ในส่วนต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของครู บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง หากไม่มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบสารสนเทศที่มีความแน่นอน ข้อมูลที่มีจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอีกทั้งยังไม่มีความเป็นระเบียบแล้ว จะเกิดความไม่สะดวกหรือเกิดความยุ่งยากในการนำไปใช้ หรือมีข้อมูล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ไม่ว่าระดับใด ผู้บริหารมีความจำเป็นจะต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ในการควบคุมงานและตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรในการบริหารงานนั้นนอกจากจะใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยพื้นฐานในการบริหารอันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดีแล้วในปัจจุบันข้อมูล สารสนเทศ ก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะข้อมูลสารสนเทศจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาพการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (อรอุมา แก้วสว่าง, 2548) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในสถานศึกษาทั้งการบริหารงานด้านวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ การเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์ อีกทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จได้ ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงนำการบริหารเชิงระบบมาใช้ในการจัดระบบสารสนเทศ ซึ่งทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบริหารจัดการ โดยมีการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการวางแผนระบบข้อมูลสารสนเทศและเครือข่ายสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารถึงกันได้ทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

จากการเก็บข้อมูลทำให้ผู้วิจัยทราบว่าโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีสภาพการใช้ระบบสารสนเทศของโรงเรียนซึ่งไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่า

พอใจ เช่น บุคลากรของโรงเรียนขาดความรู้เรื่องสารสนเทศ ไม่มีประสบการณ์ และยังไม่เห็นความสำคัญที่จะใช้ประโยชน์จากข้อมูลและระบบสารสนเทศจากปัญหาดังกล่าวข้างต้น นับว่าเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน เพราะจะเป็นผลกระทบต่อการบริหารระบบสารสนเทศโรงเรียน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจเรื่อง สภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพราะระบบสารสนเทศโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 14 โรงเรียน ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1)การเก็บรวบรวมข้อมูล 2)การตรวจสอบข้อมูล 3)การประมวลผลข้อมูล 4)การจัดเก็บข้อมูล 5)การวิเคราะห์ข้อมูล 6)การนำข้อมูลไปใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 383 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 196 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (วโร เฟิงส์วีสดี, 2551) แล้วดำเนินการสุ่มโดยวิธีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

สถานภาพส่วนบุคคลจำแนกเป็น

1. เพศ ได้แก่
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ ได้แก่
 - 20 - 35 ปี

ปัญหาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกเป็น

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การตรวจสอบข้อมูล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวข้องกับสารสนเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มาวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (documentary research) ประเด็นสำคัญ ๆ เพื่อหาปัจจัยหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสารสนเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 นำข้อมูลที่ได้มาเขียนเป็นประเด็นข้อคำถาม เพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถาม มีข้อคำถามถึงสภาพของการบริหารงานระบบสารสนเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทาง การสร้างแบบสอบถาม เพื่อถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยสร้างข้อคำถามจากปัจจัยที่ได้จากการสรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหามากไปน้อย ได้แก่ การประมวลผล ($\bar{X} = 3.89$) การนำข้อมูลไปใช้ ($\bar{X} = 3.83$) การจัดเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 3.80$) การเก็บรวบรวมข้อมูล ($\bar{X} = 3.79$) การตรวจสอบข้อมูล ($\bar{X} = 3.77$) และการวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.69$)

2. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ข้อที่พบปัญหามากที่สุด คือ มีบุคลากรทำงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุดคือ มีห้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเฉพาะ ($\bar{X} = 3.42$)

3. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการตรวจสอบข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) ข้อที่พบปัญหามากที่สุด คือ มีการแก้ไขข้อมูลอย่างรวดเร็วเมื่อตรวจพบความไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุดคือ มีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$)

4. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการประมวลผลข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ข้อที่พบปัญหามากที่สุด คือ มีการนำเสนอประมวลผลข้อมูลต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุดคือ มีขั้นตอนการประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.36$)

5. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการจัดเก็บข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ข้อที่พบปัญหามากที่สุด คือ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุดคือ มีการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถนำข้อมูลมาใช้งานได้สะดวก ($\bar{X} = 3.39$)

6. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ข้อที่พบปัญหามากที่สุด คือ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 4.16$) และข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุดคือ มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.01$)

7. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ข้อที่พบปัญหามากที่สุด คือ มีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยและพร้อมนำไปใช้ ($\bar{X} = 4.20$) และข้อที่พบปัญหาน้อยที่สุดนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.30$)

8. โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

9. โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ทุกด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านการนำข้อมูลไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

10. โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษศักดิ์ ทองเลิศ (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ปัญหาการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการจัดกระทำข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการจัดเก็บข้อมูล และด้านการนำข้อมูลไปใช้ โดยกล่าวว่าอาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ มีนโยบายเร่งรัดคุณภาพการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษาและยอมรับว่าระบบสารสนเทศมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการบริหารงาน ดังนั้นสภาพการจัดระบบสารสนเทศด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลมีสภาพการจัดระดับมาก คือ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลแยกกันทั้ง 6 งาน ได้ดีมาก เช่น งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมบุญ หนูสังข์, 2551) ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูที่รับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมมีความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูในโรงเรียนที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ดาวใจ วงศิลา, 2559) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่มีการวางแผนก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่เหมาะสมขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบและประมวลผลข้อมูล ขาดวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์และเทคโนโลยีในการ

จัดเก็บข้อมูลอย่างเพียงพอ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีและครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มองปัญหาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ไม่แตกต่างกัน รวมถึงครูที่มีประสบการณ์มากได้เห็นการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน และทราบถึงปัญหาและมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาก่อนแล้ว จึงมีวิธีการแก้ไขที่ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยก็มีการปรึกษาและขอคำแนะนำ จากครูที่มีประสบการณ์มาก และอาศัยความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานในด้านนี้มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อสภาพการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สิริกร วัฒนธัญญาการ, 2552) ศึกษาเรื่อง การบริหารการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 พบว่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการบริหารการจัดระบบสารสนเทศของผู้บริหารและครู พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายชั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน เพราะสถานภาพของผู้บริหารและครูต่างกัน จึงมีมุมมองที่ต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีมุมมองในด้านของการบริหาร ส่วนครูมีมุมมองในด้านการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน
2. ผู้บริหารควรจัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การหาข้อมูลจากสื่ออื่น ๆ เป็นต้น
3. ผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ระหว่างโรงเรียนภาครัฐ และโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ทราบระบบสารสนเทศของโรงเรียนภาครัฐและเอกชนว่าแตกต่างกันมากน้อยอย่างไร
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

บรรณานุกรม

- ดวงใจ วงศิลา. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพิ่มศักดิ์ ทองเลิศ. (2553). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรพาเขต 5. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมบูรณ์ หนูสังข์. (2551). สภาพปัญหาและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา
ของบุคลากรในโรงเรียนภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายใน
สถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.
2553. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สิริกร วัฒนธัญญาการ. (2552). การบริหารการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศา
สตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อรอุมา แก้วสว่าง. (2548). การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เชียงใหม่ เขต 2. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม**
**Management of Good Governance by School Administrators under
the Office of Nakhon Pathom Primary Education Area**

ปรัชญา คล้ายชุ่ม^{*1}, สมใจ เดชบำรุง², สมบัติ เดชบำรุง³
Prachya Khaichum^{*1}, Somchai Dejbamrung², Sombat Dejbamrung³

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

^{2,3} อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

¹ Master of Educational Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

^{2,3} Lecturers of, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

^{*}ผู้พิมพ์หลัก E-mail: 100prachya@gmail.com

Received: April 2, 2019

Revised: April 22, 2019

Accepted: April 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 155 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ และต่ำสุด คือด้านหลักความโปร่งใส

2. เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the administration according to the principles of good governance of school administrators. Under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Area. The samples used were: Schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Education Area. There are 155 schools providing information. The instruments used for data collection were percentage, mean, standard deviation and t-test (Independent).

The research found that:

1. Management according to good governance principles of school administrators. Under the jurisdiction of the Office of Nakhon Pathom Primary Education Area 1 and 2, the overall level was at a high level. And when considering each side, it was found. The highest mean is decentralization. Main focus on consensus. Second, the main responsibility and the minimum is transparency.

2. It was found that there was no difference in the administration according to the principles of good governance of school administrators and teachers.

Keywords: Good Governance, Administrators

บทนำ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครอง เพราะปัจจุบันโลกได้ให้ความสนใจกับเรื่องโลกาภิวัตน์และหลักธรรมาภิบาลแทนการสนใจ พัฒนาอุตสาหกรรมตั้งแต่ก่อน เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงคน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโต ที่ยั่งยืน การมุ่งธุรกิจหรือปฏิบัติราชการต่าง ๆ ต้องให้ความสนใจเรื่องของสังคม ประชาชนและ สิ่งแวดล้อม หลักธรรมาภิบาลจึงเข้ามาเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไป ปฏิบัติกันมากขึ้น (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2547) โดยได้นำแนวคิดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิรูปการเมือง ปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูประบบราชการ โดยวางรากฐานแนวคิดนี้ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หลายประเด็น ในเรื่องนี้ เช่น ความโปร่งใส การตรวจสอบ ความมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และการกระจายอำนาจ (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544) เพื่อให้กระบวนการสร้าง หลักธรรมาภิบาลเกิดผลอย่างจริงจัง รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญ ในการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้ สามารถบริหารงานคล่องตัว มีความชัดเจนในการดำเนินบทบาท เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงาน เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นธรรมาภิบาล โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) ที่ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็น คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่กำหนดแนวทางการบริหาร

ราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของทุก ๆ ส่วนราชการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 ด้าน หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 และ เขต 2 ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยดำเนินการจัดประชุมปฏิบัติการ จัดทำสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับหลักและแนวปฏิบัติ ประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำ แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดวางระบบ ควบคุมภายใน จัดทำตัวชี้วัดผล การปฏิบัติราชการที่ชัดเจน เผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบ มีการประเมินผลเป็นระยะ และรายงานผลอย่างต่อเนื่องทุกปี อีกทั้งยังส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหาร จัดการการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2554)

การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหาร และการจัดการ ในอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นนิติบุคคล การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จัดการ นับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะต้องนำมาใช้ เพื่อให้การบริหารงานของ สถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และเขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปประกอบการวางแผนการจัด การศึกษาและการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ เขต 2

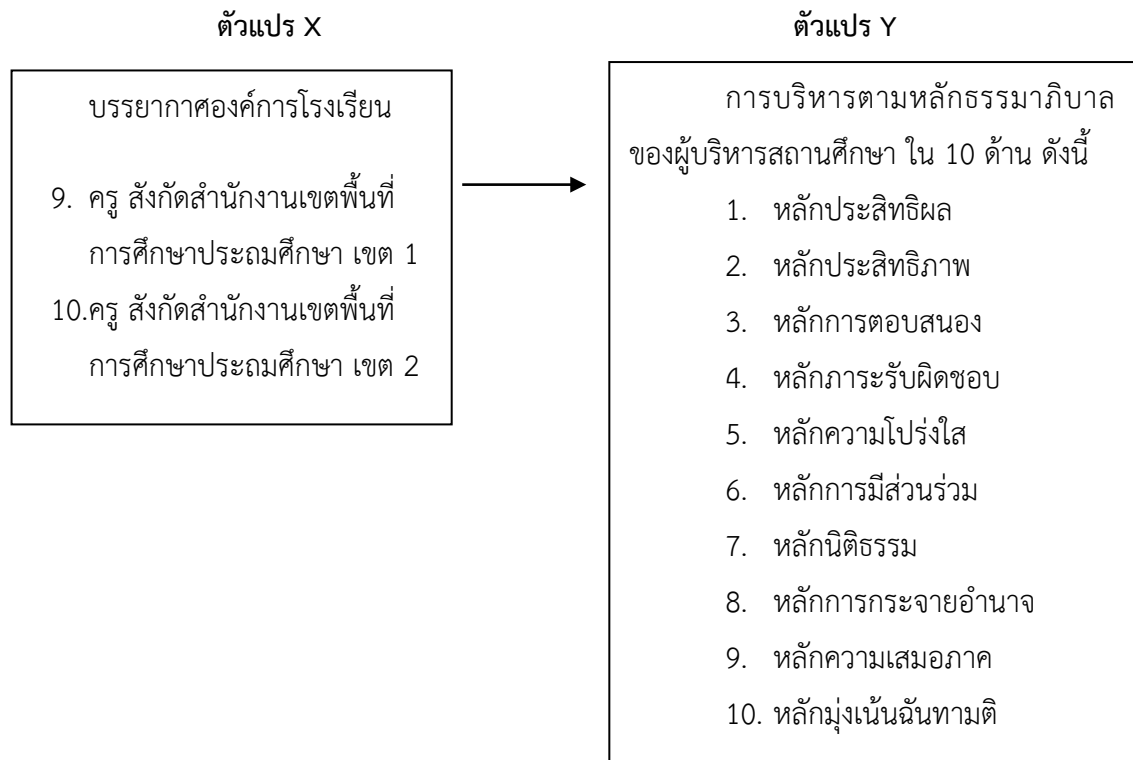
ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 155 โรงเรียน

ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) มี 10 ประการ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)/สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
และเขต 2

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามการ รับรู้ของครูผู้สอน	ครูเขต 1 (n=73)		ครูเขต 2 (n=82)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. หลักประสิทธิภาพ	4.35	0.35	4.40	0.37
2. หลักประสิทธิผล	4.37	0.33	4.40	0.35
3. หลักการตอบสนอง	4.37	0.33	4.40	0.35
4. หลักความรับผิดชอบ	4.38	0.35	4.40	0.36
5. หลักความโปร่งใส	4.19	0.42	4.16	0.39
6. หลักการมีส่วนร่วม	4.37	0.33	4.40	0.35
7. หลักนิติธรรม	4.36	0.32	4.40	0.36
8. หลักการกระจายอำนาจ	4.39	0.36	4.40	0.37
9. หลักความเสมอภาค	4.33	0.35	4.30	0.36
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.39	0.36	4.40	0.38
รวม	4.35	0.35	4.34	0.37

จากตารางที่ 1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สรุป ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.39$) และหลักมุ่งฉันทามติ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.35) และต่ำสุดคือ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.42)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 สรุป ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ หลักประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.37) และต่ำสุดคือ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.39)

ตารางที่ 2 ตารางการเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนดด้วยสถิติ t – test (Independent)

การเปรียบเทียบการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูผู้สอน	ครูเขต 1 (n=73)		ครูเขต 2 (n=82)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. หลักประสิทธิภาพ	4.35	0.34	4.40	0.37	-.888
2. หลักประสิทธิผล	4.37	0.33	4.40	0.35	-.586
3. หลักการตอบสนอง	4.37	0.33	4.40	0.35	-.586
4. หลักความรับผิดชอบ	4.38	0.34	4.40	0.36	-.373
5. หลักความโปร่งใส	4.19	0.41	4.16	0.39	.458
6. หลักการมีส่วนร่วม	4.37	0.33	4.40	0.35	-.586
7. หลักนิติธรรม	4.36	0.33	4.40	0.36	-.780
8. หลักการกระจายอำนาจ	4.39	0.36	4.40	0.37	-.233
9. หลักความเสมอภาค	4.33	0.35	4.30	0.36	.406
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.39	0.36	4.40	0.37	-.233
รวม	4.35	0.35	4.34	0.366	-0.512

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการกระจายอำนาจ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ และต่ำสุด คือด้านหลักความโปร่งใส

2. เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ เขต 2 โดยรวม มีสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าสภาพ

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 78(4) ได้กำหนดให้พัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบวิธีการทำงานให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ อีกทั้ง สำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงนำมายึดเป็นหลักแนวทางในการปฏิบัติราชการที่ดีตลอดมา และทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โดยยึดหลักความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม โดยมีการบริหารงานในสถานศึกษา ที่เน้น การมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นฉันทามติตามแนวทางการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งนำไปให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้การใช้หลัก ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศิริยา โถแก้ว ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ โรงเรียนสิริวิทย์วิทยา พบว่า บริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิทย์วิทยาในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ บังชิต ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย โนนพิง ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานตาม หลักธรร มาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่าสภาพการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชิน เรืองบุญส่ง ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช พงศ์ศาสตร์ ได้ทำการศึกษา เรื่อง การปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี ชินคำ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความ คิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด มาวงค์ ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความ

คิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของไพฑูรย์ สุขผลานนท์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ตั้งสมบูรณ์ ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน สถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ว่าเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมของเขต 1 และ เขต 2 มีความแตกต่างกัน เนื่องจากหลักการกระจายอำนาจ คือ มีการมอบอำนาจในการกิจให้แก่ครูในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และการมอบอำนาจในการบริหารให้แก่บุคลากรในโรงเรียนอาจเป็นเพราะการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนยังความเหมาะสมไม่ชัดเจนและยังไม่มีกระจายอำนาจเท่าที่ควร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ตั้งสมบูรณ์ ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การ ปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด มาวงศ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ด้านหลักความเสมอภาค ผู้บริหารควรปฏิบัติกับครูและบุคลากรในโรงเรียน อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกและไม่เลือกปฏิบัติ ผู้รับบริการในชุมชนควรได้รับการบริการ อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยก

และไม่เลือกปฏิบัติ และควรมอบหมายภาระงานให้ตาม ความเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถและความสนใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ เขต 2 ควรศึกษาเรื่องความโปร่งใสเพื่อสนับสนุนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2547). “หลักการบริหารคนและการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์”
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญเสริม วีสุกุล. (2547). ธรรมาภิบาลการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยสังคมและเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปัญญา ฉายะจินตาวงศ์และรัชณี ภู่อะกุล. (กรกฎาคม-กันยายน 2544). “ธรรมาภิบาลกับ สังคมไทย”
วารสารนักบริหาร. 21 (2): 28 - 32.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. (2548). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการเปรียบเทียบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธ วรรณธรร. (กรกฎาคม - กันยายน 2544). “ธรรมรัฐในการบริหารองค์กร” วารสารนักบริหาร. 21
(4): 7 - 11.
- วนิดา แสงสารพันธ์. (กรกฎาคม-กันยายน 2544). “การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล” วารสารนัก
บริหาร. 21(2): 39 - 44.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และ
การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตาม
กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษาพ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2551). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหาร
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- โสมนัส ฌางข้าง. (2544). “Good Governance : การกำกับดูแลที่ดี” วารสารนักบริหาร. 21 (1):
48-50.
- อภิรักษ์ ลิ้มสุกุล. (2557). การใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนวังเหนือวิทยา. ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัมพร พุดมี. (2551). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Blumel, M. (2000). **“Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good
governance (Kenya)”** Ph.D. Dissertation. University of Maryland.

Clarke, S.M. (March 2001). **“Perception of Teachers and Staff Developers on What Staff
Development is Needed to Support Changers Mandated by the ABC of
Accountability in North Carolina : Implications for the staff Developer”** **Dissertation
Abstracts International**. 61 (9): 3519-A.

แนวทางการเตรียมต้นฉบับ วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์กรุงเทพธนบุรี

ประเภทบทความ

1. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเทอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางแก้ไข
2. บทความวิจัย หมายถึง เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย

การเตรียมต้นฉบับ

1. พิมพ์ผลงานทางวิชาการเป็น 2 คอลัมน์ โดยตั้งค่าหน้ากระดาษ บน 3.0 ซม. ซ้าย 3.5 ซม. ล่าง 2.0 ซม. ขวา 2.0 ซม. ใช้อักษร TH Sarabun New ชื่อเรื่องภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ตัวหนา ขนาด 18 ชื่อผู้นิพนธ์ ขนาด 14 รายละเอียดผู้นิพนธ์ ขนาด 12 เนื้อหาใช้ตัวปกติ ขนาด 16 ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ที่นี้บทความ 1 เรื่องจะต้องมีจำนวนหน้าไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4
2. บทความย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ จะต้องมีความสำคัญในบทความย่อภาษาไทย และ Keyword ในบทความย่อภาษาอังกฤษ จำนวนไม่เกิน 5 คำ (บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทความย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษทุกบทความ)
3. ถ้ามีรูปภาพ / ตารางประกอบ ควรเป็นภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย
4. ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยที่ผ่านมา ต้องไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณา ของวารสารฉบับอื่น หากตรวจสอบพบว่าการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว
5. การส่งต้นฉบับบทความ จะต้องส่งบทความ และแบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ผ่านระบบออนไลน์ ทาง E-mail: jed.btu@gmail.com ซึ่งบทความที่มีรายละเอียดครบถ้วนจะได้รับการนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินคุณภาพความเหมาะสมของบทความก่อนการตีพิมพ์ ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้เขียนจะต้องดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินบทความ

รูปแบบการเขียนอ้างอิง

กรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (author-date in-text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และต้องนำไปรวบรวมไว้ในส่วนบรรณานุกรม โดยเรียงรายการตามลำดับอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ภายใต้หัวข้อ “เอกสารและสิ่ง

อ้างอิง” และใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psycho-logical Association) ดังตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง ต่อไปนี้

1. บรรณานุกรมหนังสือ

ชื่อ – ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์

ตัวอย่าง

กาญจนา คุณารักษ์. (2558). **พื้นฐานพัฒนาหลักสูตร**. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์: กรุงเทพมหานคร.

Gardner, H. (1998). **Multiple Intelligence: Theory in Practice**. New York: Basic Books.

2. บรรณานุกรมบทความ

ชื่อ – ชื่อสกุลผู้เขียน. (ปีพิมพ์) ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อ ชื่อสกุล (บรรณาธิการ). **ชื่อหนังสือ** (ครั้งที่พิมพ์ หน้าแรก – หน้าสุดท้ายของบทหรือ ตอน).สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์

ตัวอย่าง

James, N. E. (1988), Two sides of paradise: The Eden myth according to Kirk and Spock. In D. Palumbo (Ed.), **Spectrum of the fantastic** (pp. 219-223) Westport, CT: Greenwood.

กอบเกื้อ สุวรรณทัต-เพียร, “สังคมตะวันตกและวิวัฒนาการภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2,” ใน **อารยธรรมตะวันตก**, กอบเกื้อ สุวรรณทัต-เพียร, บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คัมภีร์, 2519), หน้า 335.

3. บรรณานุกรมบทความวารสาร

ชื่อ-ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร** ปีที่, (ฉบับที่): หน้าปรากฏบทความในวารสาร.

ตัวอย่าง

Lee, L. T. and Sukoco, B. M. (2007). The Effects of Entrepreneurial Orientation and Knowledge Management Capability on Organizational Effectiveness in Taiwan: The Moderation Role of Social Capital. **International Journal of Management**. 24 (3), 549-566

อุมาพร สุขม่วง และ นพเก้า เอกอุ่น. (2552) “แนวทางการฝึกอบรมตามมาตรฐาน ISO 10015.” **วารสารกรมวิทยาศาสตร์บริการ** 57, (179): 14-17.

4. บรรณานุกรมออนไลน์

ชื่อผู้รับผิดชอบเว็บไซต์ / หน่วยงาน / บุคคล. (ปีที่ปรากฏ) **ชื่อบทความ**. ค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จาก

http: / /.....

ตัวอย่าง

Lesley University. (2005). **Basic APA format for citing print materialist media.**

Retrieved April 28, 2006, from <http://lesley.edu/library/guide/citation>

มนต์ชัย เทียนทอง. (2553). การออกแบบและพัฒนาคอร์สแวร์ สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์

ช่วยสอน. ค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก: [http://home.dsd.go.th/](http://home.dsd.go.th/kamphaengphet/km/information/WBI/03Multimedia.pdf)

kamphaengphet/km/information/WBI/03Multimedia.pdf.

5. บรรณานุกรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่), ค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จาก

(ชื่อฐานข้อมูล)

ตัวอย่าง

Mershon, D. H. (1998). Star trek on the brain: Alien minds, human minds. **American**

Scientist. 86 (6), 585. Retrieved July 29, 1999, from Expanded Academic

ASAP database.

6. บรรณานุกรมบทความจากการสืบค้น CD-ROM

ชื่อ - ชื่อสกุล. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ (ชื่อ CD ROM). ค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จาก (ชื่อฐานข้อมูลที่

สืบค้น). หมายเลขเอกสารที่สืบค้น

ตัวอย่าง

Baker, J. (2008). **Acceptability of interventions to staff in long-terms case setting for older adults: Comparing rating.** (Doctoral Dissertation).

Retrieved November 26, 2009, from ProQuest Dissertation & Theses

databases. (Publication No. AAT3354064)

(รูปแบบการเขียนบทความวิจัยลงวารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)

ชื่อเรื่องภาษาไทย }
ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ } (ตัวหนาขนาด 18)

ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย }
ชื่อเรื่องนิพนธ์ภาษาอังกฤษ } (ขนาด 14)

รายละเอียดผู้นิพนธ์ (สาขาวิชา, คณะ, มหาวิทยาลัย) (ภาษาไทย) }
รายละเอียดผู้นิพนธ์ (สาขาวิชา, คณะ, มหาวิทยาลัย) (ภาษาอังกฤษ) } (ขนาด 12)
e-mail :

บทคัดย่อ (ตัวหนาขนาด 16)

คำสำคัญ:

ABSTRACT (ตัวหนาขนาด 16)

Keywords:

บทนำ

วัตถุประสงค์การวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

(รูปภาพ)

ภาพที่.....

การดำเนินการวิจัย

.....
.....

ผลการวิจัย

.....
.....

ตารางที่

(หัวตาราง)

อภิปรายผล

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

บรรณานุกรม

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

(Format of articles writing for academic journal, Bangkokthonburi University)

Title (English language) }
 Title (English language) } (Bold, size 18)

Author's name (English language) }
 Author's name (Thai language) } (Size 14)

Author's Affiliations (Major, Faculty, University) (English language) }
 Author's Affiliations (Major, Faculty, University) (Thai language) } (Size 12)
 e-mail :

ABSTRACT (Bold, size 16)

Keywords:

บทคัดย่อ (Bold, size 16)

คำสำคัญ:

Introduction

Objectives

Conceptual Framework

(Picture)

Picture

Methodology

.....

.....

Results

.....

.....

Table

(Table Header)

Discussions

.....

.....

Suggestions

.....

.....

Reference

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี
Bangkokthomburi University

แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ-นามสกุล

ผู้แต่งหลัก

*ระบุคำนำหน้า ยศ และตำแหน่งทางวิชาการให้ครบถ้วน

ภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว/.....).....

ภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss./.....).....

☐ อาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ นักศึกษา ระดับ

☐ อื่น ๆ ระบุ

สถาบัน/มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

คณะสาขาวิชา

ที่อยู่ เลขที่ หมู่ ซอย ถนน

แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ

จังหวัด รหัสไปรษณีย์

โทรศัพท์ โทรสาร

☐ ผู้แต่งร่วม ☐ อาจารย์ที่ปรึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ

*ระบุคำนำหน้า ยศ และตำแหน่งทางวิชาการให้ครบถ้วน

1. ชื่อภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว/.....).....

ชื่อภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss./.....).....

2. ชื่อภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว/.....).....

ชื่อภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss./.....).....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่ หมู่ ซอย ถนน

แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ประเภทบทความ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความหนังสือ ☐ บทความปริทัศน์

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย

ภาษาอังกฤษ

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ ในวารสารใดมาก่อน และ ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ ในวารสารอื่น หากตรวจสอบพบว่าการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ข้าพเจ้าขอเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

- ข้าพเจ้ายินยอมให้กองบรรณาธิการ จัดหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และยอมรับผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลงชื่อ.....ผู้ส่งบทความ
(.....)