



วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย

Journal of Educational Innovation and Research

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2564

Vol. 5 No. 3 September – December 2021

ISSN: 2730-1672 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพผลงานทางวิชาการในลักษณะบทความทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา
2. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

นโยบายการตีพิมพ์

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยวารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านการศึกษานวัตกรรมการศึกษา ศิลปศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2-3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) ทั้งนี้บทความจากผู้นิพนธ์ภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร ส่วนบทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายใน หรือนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสารที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์

เจ้าของ

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)

บรรณาธิการ

ผศ.ดร. ภูมิภควัชร จูมพงศ์คชศร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

กองบรรณาธิการ

Prof. Dr.Shulan Zhao

International Collaborations Office, Yunnan Academy Social Sciences, China

Dr.Chai Ching Tan

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Dr.Bilal Khalid

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand

ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รศ.ดร.วรวิทย์ นิเทศศิลป์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร.ญาณกร ไทประยูร

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

ผศ.ดร.สาโรจน์ เป่าวงศากุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ผศ.ดร.โยตะ ชัยวรมันกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดำเนิน), ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.ลำพอง กลมกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.สุขสรรค์ ศุภเศรษฐ์เสรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ดร.นพพล แก้วสุวรรณ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.เพิ่มทรัพย์ เวชสุกรรม

บริษัท ตรวจสอบภายในธรรมนิติ จำกัด

ดร.สิริกร บำรุงกิจ

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

อาจารย์ฐานิดาภักดิ์ แสงทอง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ณัฐมน นานโพธิ์ศรี

กฤษฎพล มั่งคั่งธรรม

สมโภช ปิ่นศรี

สถาบันรัชต์ภาคย์

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่ง

สุวรรณภูมิ

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่ง

สุวรรณภูมิ

สำนักงานกองบรรณาธิการ

สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)

เลขที่ 22/2 ม.5 ต.หนองปรือ อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี 20140 โทร 038-198600

094-9615665

บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย (Journal of Educational Innovation and Research) โดยสถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.) วารสารได้รับคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในกลุ่มที่ 2 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564 ถึง วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ซึ่งปัจจุบันระบบการศึกษาในยุค 4.0 กำลังเผชิญกับความท้าทายด้าน “นวัตกรรมการเรียนรู้ยุคใหม่” ที่เกิดจากการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมของการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการสร้างนักวิจัยพันธุ์ใหม่ เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะและคุณภาพสูงในการผลิตนวัตกรรม และสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการผลิตและการบริหารจัดการ ที่จะต้องใช้องค์ความรู้ในการขับเคลื่อนมากยิ่งขึ้น ทางวารสารจึงจำเป็นต้องเร่งปรับบทบาทของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแหล่งรวมความรู้และจินตนาการที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ และเน้นการวิจัยที่มุ่งเป้าให้เป็นศูนย์บ่มเพาะและผลิตสำหรับงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

สำหรับฉบับนี้ได้รับความสนใจจากคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ และได้รับการพิจารณาจากกองบรรณาธิการให้เผยแพร่ได้ จำนวนความ 20 บทความ กองบรรณาธิการขอเสนอบทความที่น่าสนใจ ดังนี้

การเสริมสร้างความกระตือรือร้นของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม โดย สุพัตรา เกตุสุข บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความกระตือรือร้นของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า 2) เพื่อเปรียบเทียบความกระตือรือร้นของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความกระตือรือร้นของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มเป้าหมายแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีคะแนนจากภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น ตั้งแต่ 9 คะแนนลงมา จำนวน 275 คน และกลุ่มที่สองเป็นการเลือกอย่างเจาะจงกับนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า และมีคะแนนความกระตือรือร้นตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมาและสมัครใจเข้าร่วม จำนวน 16 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น แบบวัดความกระตือรือร้น และโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกระตือรือร้น สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง และสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แนวการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดย ปัดสุมา เสดะพันธ์, สาโรจน์ เผ่าวงศ์ และ นิพนธ์ วรรณเวช บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคล

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 123 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อการรู้เศรษฐศาสตร์ ในเด็กปฐมวัย โดย นิตยา อัมศิริ, ปิยะนันท์ หิรัณย์ชโลธร และ ปัทมาวดี เล่ห์มงคล บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบ การรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ เด็กปฐมวัยชายและหญิง อายุระหว่าง 5 – 6 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แผนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ คือ โครงการนม โครงการกล้วย 2) แบบประเมินการรู้เศรษฐศาสตร์ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความขาดแคลนและการเลือก ด้านการวางแผนการเงิน และด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดย วรเชษฐ์ แถวนาขุม, สุรางคนา มัณยานนท์ และ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร อำเภอดำเนินแก้ว อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอดอวัง ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .24 – .75 มีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การบริหารโครงการ โรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวยั่งยืน ด้วย 7 กิจวัตร ความดี โดย พระกิตติมศักดิ์ กลั่นแสง บทความนี้นำเสนอการบริหารโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวยั่งยืน ด้วย 7 กิจวัตรความดี มุ่งเน้นศึกษาประเด็นหลักคือ แนวคิดการบริหารโครงการ แนวคิดโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวยั่งยืนและกิจกรรม 7 กิจวัตรความดี มีรูปแบบ กิจกรรมและตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ และสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ดีตาม 7 กิจวัตรความดี เป็นเพียงกรอบแนวทาง ปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครูสามารถวางแผนออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับ

บริบทของโรงเรียนได้ และหากมีการดำเนินการและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่ยั่งยืน ก็จะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ที่บ้าน และส่งผลไปถึงชุมชนในที่สุด โครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมรอบรู้ มีวัตถุประสงค์ คือ นำธรรมะไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักศีล 5 ครอบคลุมรอบรู้ สังคมสงบสุข เกิดความปรองดองสมานฉันท์ เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติดและอบายมุขต่างๆ

กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา โดย พระมหาประยูร ตระการ บทความนี้นำเสนอความจงรักภักดีเป็นความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อสถานศึกษามีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตน มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดี มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนงานปกป้องสถานศึกษา ตระหนักในด้านดีมีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลืองานทุกเมื่อมีความปรารถนา และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยกระบวนการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ได้แก่ 1) ส่งเสริมสร้างจิตสำนึก 2) ส่งเสริมการเป็นบุคลากรที่ดี 3) การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4) สร้างความสำนึกในหน้าที่ 5) ส่งเสริมความรู้ความสามารถ 6) สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดการจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารไทย (TCI) ต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์คชศร

บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
บทบรรณาธิการ	IV-VI
บทความวิจัย	
การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม	479
สุพัตรา เกตุสุข	
แนวการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3	494
ปัตสุมา เสตะพันธ์, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล, นิพนธ์ วรรณเวช	
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	507
ธนชัย อุ่นอ้วน	
ผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อการรู้เศรษฐศาสตร์ ในเด็กปฐมวัย	519
นิตยา อิมศิริบุญ, ปิยะนันท์ หิรัญย์ชโลทร, ปัทมาวดี เล่ห์มงคล	
การศึกษาผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี	534
ยุพกา นามประภา	
การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เรื่องอาหารประเภทสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา	544
สุพิชญา สว่างวงษ์	
สภาพการนิเทศและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	557
ชุตินันท์ ก้อนทอง	
สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	568
ญาณิกา วรรณพัฒน์	

- การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบล ในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 584
อนุจรี สีวะสา
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเบือยอย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 597
สุชาวดี เผ่าผม
- สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่งโนนกาวเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 611
อรปรียา ทาดาวงษา, เจริญวิษญ์ สมพงษ์ธรรม, นวรัตน์ดี ชินอัครวัฒน์, สิริมา บุรณกุล
- ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 622
วรเชษฐ์ แถวนาชุม, สุรางคนา มั่นยานนท์, นวรัตน์ดี ชินอัครวัฒน์
- การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 632
ประคอง บาทสุวรรณ
- การศึกษาสภาพการบริหารและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 648
อภิชาติ คำหาญ, เจริญวิษญ์ สมพงษ์ธรรม, นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
- การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 660
ศิริวรรณ จันทะมาตร
- รูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ 673
สุชาติ พันธุ์ลาภ, นพพร จันทรรักษ์
- Influence of Planned Behavior on Residents' Low-Carbon Travel Intention in Chengdu City, China 687
Zhicheng Wang, Wasin Phromphitakkul

บทความวิชาการ

การบริหารโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมอบอุ่น ด้วย 7 กิจวัตร ความดี	697
พระกิตติมศักดิ์ กลั่นแสง	
กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา	709
พระมหาประยูร ตระการ	
การบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม	719
พระมหากันดินันท์ เฮงสกุล	

การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา
ตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม
Enhancement of Self – Compassion for Depression among High School
Students through Group Counseling

สุพัตรา เกตุสุข¹, พัชรารพณ์ ศรีสวัสดิ์² และ ครรชิต แสนอุบล³

Suphattra Katesook¹, Patcharaporn Srisawat² and Kanchit Saenubol³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

^{1,2,3}Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: ¹Topzandtz00@gmail.com, ²patcharapom@swu.ac.th, ³kanchit@swu.ac.th

Received July 29, 2021; Revised August 10, 2021; Accepted November 8, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า 2) เพื่อเปรียบเทียบความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มเป้าหมายแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีคะแนนจากภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น ตั้งแต่ 9 คะแนนลงมา จำนวน 275 คน และกลุ่มที่สองเป็นการเลือกอย่างเจาะจงกับนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า และมีคะแนนความกรุณาต่อตนเองตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมาและสมัครใจเข้าร่วม จำนวน 16 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น แบบวัดความกรุณาต่อตนเอง และโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเอง สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง และสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการวิจัยพบว่า 1. นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ามีความกรุณาต่อตนเองของอยู่ในระดับปานกลาง 2. นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีความกรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ: ความกรุณาต่อตนเอง; การให้คำปรึกษากลุ่ม; ภาวะซึมเศร้า; นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

Abstract

This article aimed to study 1) to study the self-compassion of students with depression 2) to compare the self-compassion of students with depression after participating in group counseling and 3) to compare the self-compassion of the experimental group and control group. The target group into two groups. The first group was 275 people high school students with scores on the Adolescent Depression Assessment (PHQ-A) score of 9 or below. The second group was sixteen students with depression selected by purposive random sampling. And self-compassion scored the twenty-fifth percentile and lower and voluntarily into an experimental group of 8 people and a control group of 8 people. The research instruments were Adolescent Depression Assessment, Self-compassion Scale, and Group counseling to enhance self-compassion. The data were analyzed by mean and standard deviation, Paired – Sample t-test , and independent-sample t-test.

The research results were as follows: 1. self-compassion in the study of depression among high school students as a whole was at the medium level; 2. self-compassion of the experimental group after the experiment was and higher than before the experiment at a significantly increased level of .05; 3. Self-compassion of the experimental group after the experiment was and higher than the control group was significantly higher at a level of .05.

Keywords: Self-compassion; Group counseling; Depression; High school students

บทนำ

ภาวะซึมเศร้าเป็นโรคทางจิตเวชที่พบได้บ่อยและมีความรุนแรง เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตที่พบได้มาก (American Psychiatric Association, 2017) ซึ่งพบเห็นมากในสังคมเมือง จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก พบว่ามีผู้ป่วยโรคซึมเศร้าทั่วโลกประมาณ 322 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.4 ของประชากรโลก นำมาสู่ความสูญเสียและทำให้มีภาระเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี (WHO, 2017) ภาวะซึมเศร้าเป็นปัญหาทางสาธารณสุขที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะการฆ่าตัวตาย ภาวะซึมเศร้าส่งผลเสียต่อพัฒนาการ และการเจริญเติบโต การเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อน และคนในครอบครัว และอาจทำให้เกิดการทำร้ายตัวเองจนเสียชีวิตได้ การวินิจฉัยโรคซึมเศร้าในเด็กและวัยรุ่นนั้น ใช้เกณฑ์เช่นเดียวกับผู้ใหญ่ อย่างไรก็ตามอาการแสดงอาจต่างกันขึ้นอยู่กับระดับพัฒนาการเด็กและวัยรุ่น บางคนมีความลำบากในการบอกถึงความรู้สึก และภาวะอารมณ์ภายในจิตใจ และจากผลการสำรวจจะบาตวิทยาโรคทางจิตเวชระดับชาติ โดยกรม

สุขภาพจิต เมื่อปี พ.ศ.2551 พบว่าคนในอาเซียนป่วยเป็นโรคซึมเศร้าตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 30.4 (ธนินทร์ กองสุข และคณะ, 2561) ซึ่งผู้ป่วยโรคนี้มักไม่ตระหนักถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการฆ่าตัวตาย

สาเหตุของภาวะซึมเศร้านั้น ตามทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive theory) เชื่อว่าภาวะซึมเศร้าเกิดจากการที่บุคคลเผชิญกับภาวะวิกฤต และจะประเมินเหตุการณ์และแปลผลไปในทางลบ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดความคิดอัตโนมัติในทางลบต่อตนเอง ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และสิ่งที่จะเกิดในอนาคต ภาวะซึมเศร้าเป็นความผิดปกติทางอารมณ์ที่แสดงออกโดยผู้ที่มีอาการผิดปกติทางความคิด แรงจูงใจ อารมณ์ และพฤติกรรม (โปรยทิพย์ สันตะพันธ์, ศิริยุทธ บุสหงส์, และ เซาวลิต ศรีเสริม, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตร แผ่นทอง, วรรณฤกษ์ ชาติรักษ์, และ พูลพงศ์ สุขสว่าง (2562) ที่พบว่าตัวแปรแฝงภาวะซึมเศร้า ประกอบด้วยอาการแสดงออกด้านพฤติกรรม และอาการแสดงออกด้านอารมณ์ ความคิด นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคคลมีทักษะการเผชิญปัญหา เพิ่มความภาคภูมิใจ เพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเอง และเพิ่มความมั่นใจในตนเอง ช่วยลดความซึมเศร้า ตลอดจนรับรู้และเข้าใจความเครียดที่เกิดการขาดการสนับสนุนทางสังคม อาจส่งผลให้เกิดภาวะซึมเศร้าได้ โดยความกรุณาต่อตนเอง (Self-compassion) เปรียบเสมือนเกราะป้องกันความรู้สึกเปราะบางทางจิตที่จะทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความซึมเศร้าของบุคคล นอกเหนือไปกว่านั้น ยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสมดุลทางจิต พร้อมทั้งสามารถปรับมุมมองเหตุการณ์ที่ประสบหรือรู้สึกแย่เสียใหม่ มีการศึกษาเป็นครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. 2003 โดย Neff (2003) ให้ความหมายของ ความกรุณาต่อตนเอง ว่าเป็นความสามารถของบุคคล ต่อการตระหนักต่อความทุกข์ของตนเองอย่างลึกซึ้ง และมีความปรารถนาให้ตนเองนั้นพ้นจากความทุกข์ โดยการรักษาความทุกข์หรือปัญหาของตนได้ด้วยตนเอง ในการตระหนักว่าความผิดพลาดต่าง ๆ เป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งที่จะผ่านไปตามความเป็นธรรมชาติของคน มีสติในการจัดการปัญหา มีความอ่อนโยนกับตนเอง ไม่โทษตนเอง และไม่ทำร้ายตนเอง ดังนั้นผู้ที่มีความกรุณาต่อตนเองจะเป็นผู้ที่ให้คุณค่าต่อตนเอง อยู่กับปัจจุบัน มีจิตใจที่สงบแม้ว่าอยู่ในภาวะตึงเครียด สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ พร้อมทั้งมีสัมพันธภาพกับสังคมรอบตัว

การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองนั้น เปรียบเป็นกลยุทธ์แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในตนเอง การเสริมสร้างด้านความคิดและทัศนคติทางบวกที่มีต่อตนเอง รวมถึงการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Interpersonal connectedness) ดังนั้นผู้วิจัยเห็นควรใช้การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเอง เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกระบวนการของการให้คำปรึกษากลุ่ม บรรยากาศของกลุ่มจะเกิดความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) มีการสนับสนุนให้กำลังใจ (Encourage) และทำให้บุคคลมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองมีเป้าหมายเพื่อการป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา และเสริมสร้างความเจริญงอกงามทางจิตใจด้วยกระบวนการกลุ่มพัฒนาตนเอง ที่เปรียบดังการป้องกันปัญหาให้ตนเองมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Gelso, and Fretz, 2014) ซึ่งผลจากการ

ศึกษาวิจัยของ Roes (2011) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า ความกรุณาต่อตนเองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของอาการซึมเศร้าได้ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรนี้เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับปัญหาทางด้านอารมณ์ เช่น ภาวะซึมเศร้า นอกเหนือจากนั้น การศึกษาองค์ประกอบของความกรุณาต่อตนเองเพิ่มเติมแล้ว พบว่าการพัฒนาสติเป็นองค์ประกอบที่ถูกให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และมักถูกใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยปูพื้นฐานทางจิตใจให้เกิดความตระหนักรู้ทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ เมื่อฝึกพัฒนาสติก็จะเกิดการยอมรับตนเอง และความกรุณาต่อตนเอง ดังงานวิจัยหนึ่งที่ทำการศึกษาผลของโปรแกรมที่นำมาพัฒนาสติร่วมกับความกรุณาต่อตนเอง ผลปรากฏว่าผู้เข้าร่วมมีความกรุณาต่อตนเองมากขึ้น และความอยู่ดีมีสุขก็เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน (Germer, and Neff, 2013) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดความกรุณาต่อตนเองของ Neff (2003) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของความกรุณาต่อตนเองไว้ 3 องค์ประกอบ คือ ใจดีต่อตนเอง (Self-kindness) ความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป (A sense of common humanity) และการมีสติ (Mindfulness)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การให้การปรึกษากลุ่มที่จะเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาสสำรวจตนเอง ทั้งความคิด ทัศนคติ ความรู้สึก ปัญหาที่ตนมีอยู่ โดยการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกกลุ่มที่มีปัญหาคล้ายกัน มาร่วมหาแนวทางในการแก้ปัญหา ในบรรยากาศที่อบอุ่น มีการยอมรับและเปิดใจ (พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์, 2557) และประยุกต์ใช้ทฤษฎีในการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างโปรแกรม ซึ่งการใช้เทคนิคที่หลากหลายร่วมกัน จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Thompson, 2003) นอกจากนี้การให้คำปรึกษากลุ่มยังช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้รับรู้และรู้จักตนเอง เข้าใจถึงความต้องการของตนเอง จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อเสียของตนเอง ได้ยอมรับตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง ได้เรียนรู้วิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม การพูดคุยกันระหว่างบุคคล การแสดงออกทั้งความคิด อารมณ์ ความรู้สึก การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การส่งกำลังใจ และการให้ความช่วยเหลือสมาชิกกลุ่ม และเรียนรู้ที่จะวางแผนชีวิตของตนเอง เข้าใจและสามารถเลือกทางเลือกหรือหาทางออกได้อย่างสมเหตุสมผล รวมทั้งเห็นคุณค่าและเคารพในตนเองและผู้อื่น (Corey, 2012) อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้กลุ่มบุคคลที่มีปัญหาหรือมีความประสงค์ต้องการคล้าย ๆ กัน ได้มีการแลกเปลี่ยนร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก และรูปแบบในการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อความเจริญงอกงามในชีวิต ปรับทัศนคติมุมมอง ภายใต้วางใจร่วมกัน มีความจริงใจต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2561) และในแต่ละการศึกษาพบว่าผลจากการให้คำปรึกษากลุ่ม จะช่วยเพิ่มความกรุณาต่อตนเอง ทำให้มีความสุข มีความสัมพันธ์ทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกันมีความซึมเศร้ามลดลง ดังนั้นการใช้กระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเอง

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้ทราบถึงปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม ตลอดจนการสนับสนุนเสริมสร้างความเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งเพื่อหาแนวทางในการป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพจิต เพื่อให้นักเรียนสามารถแสดงออกทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย สังคม และวาจาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนเผชิญอยู่ได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมความกรุณาต่อตนเองของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า
2. เพื่อเปรียบเทียบความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าก่อนและหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า
3. เพื่อเปรียบเทียบความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ามกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้รับกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ภายหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ามมีความกรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม
2. นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม

การทบทวนวรรณกรรม

เนฟ (Neff, 2003) ได้ให้ความหมายความกรุณาต่อตนเองว่า เป็นการใส่ใจและเปิดใจต่อการรับรู้ความทุกข์ของตนเอง ไม่หลีกเลี่ยงหรือละเลยความทุกข์ที่มีในใจของคน บรรเทาที่จะเยียวยาทุกข์ของตนเองด้วยความอาทร การมีสติ และความเข้าใจถึงความทุกข์ของตนเองและความพลาดหวังหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน

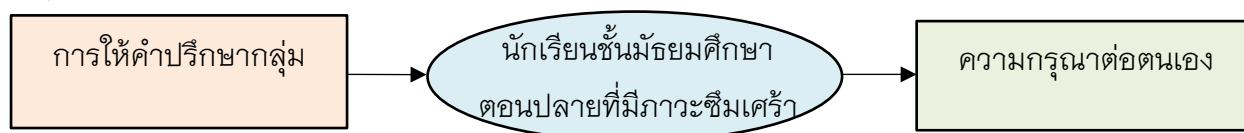
มาเซอร์และปาร์เกอร์ (Maher และ Parker, 2018) ให้ความหมายของการให้คำปรึกษากลุ่มว่าเป็นการพัฒนาเครือข่ายระหว่างบุคคลที่มีความไว้วางใจ การยอมรับการนับถือ ความอบอุ่น การสื่อสาร และการทำความเข้าใจ โดยผู้ให้คำปรึกษา 1 คน กับผู้รับคำปรึกษาหลายคนมาพบปะกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเผชิญกับความไม่พึงพอใจหรือปัญหาในชีวิตของผู้รับคำปรึกษา และค้นหาทำความเข้าใจ และหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาและความไม่พึงพอใจดังกล่าว

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2561) กลุ่มบุคคลที่มีปัญหา หรือความต้องการเหมือน ๆ กัน ได้มีการพูดคุยร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก และแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ได้เรียนรู้กระบวนการ วิธีการในการหาทางออกของปัญหา เพื่อความเจริญงอกงามในชีวิต ในบรรยากาศของความไว้วางใจกัน มีความจริงใจต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น เห็นได้ว่าความกรุณาต่อตนเองมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลต่อการปรารภณาให้ตนเองนั้นพ้นจากความทุกข์ ตระหนักว่าความผิดพลาดต่าง ๆ เป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งที่จะผ่านไปตามความเป็นธรรมชาติของคน มีสติในการจัดการปัญหา มีความอ่อนโยนกับตนเอง ไม่โทษตนเองและไม่ทำร้ายตนเอง หากบุคคลที่มีภาวะซึมเศร้าคือเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการมีพฤติกรรมต่อตนเองที่ไม่เหมาะสม ได้รับการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองโดยใช้กระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มที่มีทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนความคิด การใช้โปรแกรมที่มีแบบแผนที่มีเป้าหมาย เพื่อที่จะเสริมสร้างและพัฒนาความกรุณาต่อตนเองด้วยการใช้กิจกรรมที่มีความหลากหลาย มีระยะเวลาการเข้าร่วมโปรแกรมที่ต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้บุคคลมีภาวะซึมเศร้ามลดลงหรืออาจไม่มีภาวะซึมเศร้าเลย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Neff (2003) ที่ประกอบไปด้วย ความใจดีต่อตนเอง ความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมชาติทั่วไป และการมีสติ ผู้วิจัยใช้การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเอง โดยใช้การเลือกสรรเทคนิคของทฤษฎีการให้คำปรึกษา สร้างเป็นการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองและนำไปใช้เพื่อการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research) ดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัย Pretest Posttest Control Group Design มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีคะแนนจากแบบประเมินภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น (PHQ-A) ตั้งแต่ 9 คะแนนลงมา จำนวน 275 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าที่ได้มาจากกลุ่มเป้าหมาย และมีคะแนนจากแบบวัดความทุกข์ตนเองตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา จำนวน 61 คน ได้มาจากเกณฑ์การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้ นักเรียนที่ไม่เคยได้รับการรักษาภาวะซึมเศร้าโดยการใช้ยา และนักเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก แบบไม่คืนฉลากเข้ากลุ่ม แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 8 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น (PHQ-A)

2.2 แบบวัดความทุกข์ตนเอง

2.3 โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อการเสริมสร้างความทุกข์ตนเอง

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ Pretest Posttest Control Group Design ดำเนินการทดลองโดยผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดความทุกข์ตนเอง และใช้ค่าเฉลี่ยจากแบบวัดความทุกข์ตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ามาใช้เป็นคะแนนก่อนทดลอง จากนั้นกลุ่มทดลองเข้าโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ หลังจากนั้นผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดความทุกข์ตนเองอีกครั้ง และนำคะแนนที่ได้มาใช้เป็นคะแนนหลังการทดลอง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์สมมติฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความทุกข์ตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความทุกข์ตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความทุกข์ตนเองของนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลองให้คำปรึกษากลุ่ม

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจาก แพทย์หญิงสุรียพร ภัทรสุวรรณ ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ หมายเลขรับรอง SWUEC/E/G-008/2564 ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.485

ตารางที่ 1 ระดับความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้า (n=2)

องค์ประกอบความกรุณาต่อตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความใจดีต่อตนเอง	3.05	.52	ปานกลาง
ความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป	3.01	.64	ปานกลาง
การมีสติ	3.19	.57	ปานกลาง
ความกรุณาต่อตนเอง (โดยรวม)	3.08	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้ามีความกรุณาต่อตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.485 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยในด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 คือ 3.19 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.574 รองลงมาคือด้านความใจดีต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.516 และด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.19 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.639

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ามีความกรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าของกลุ่มทดลอง โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มไม่อิสระต่อกัน (t-test for Independent Sample) โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงข้อมูลเป็นปกติ (Test of Normality) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยใช้สถิติ Kolmogorov-Smirnov พบว่าตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลเป็นปกติ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้ามกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง (n=8)

องค์ประกอบความกรุณาต่อตนเอง	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ความใจดีต่อตนเอง	2.01	.20	4.03	.10	21.54*	.00
ความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป	1.78	.23	4.24	.16	26.09*	.00
การมีสติ	1.71	.19	4.35	.27	25.94*	.00
ความกรุณาต่อตนเอง (รวม)	1.83	.12	4.20	.14	57.78*	.00

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ก่อนการทดลองนักเรียนมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองโดยรวมเท่ากับ 1.83 (SD=.120) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยด้านความใจดีต่อตนเองสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 (SD=.196) รองลงมาคือด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 (SD=.231) และด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 (SD=.189)

หลังการทดลอง พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองโดยรวมเท่ากับ 4.20 (SD=.141) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยด้านการมีสติ สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (SD=.273) รองลงมาคือด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD=.160) และด้านความใจดีต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD=.104)

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง

การทดลอง	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ก่อนการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม	1.83	.12	1.84	.15	0.06	.95
หลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม	4.20	.14	1.83	.13	34.87*	.00

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า ก่อนการทดลองนักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองโดยรวมเท่ากับ 1.83 (SD=.120) และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองโดยรวมเท่ากับ 1.84 (SD=.152)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองก่อนทดลอง พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกับกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการทดลอง พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองโดยรวมเท่ากับ 4.20 (SD=.141) และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองโดยรวมเท่ากับ 1.83 (SD=.131)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง รายองค์ประกอบ

องค์ประกอบความกรุณาต่อตนเอง	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ความใจดีต่อตนเอง						

องค์ประกอบความกรุณาต่อตนเอง	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม	2.01	.20	2.00	.24	0.11	.91
หลังการเข้าร่วมโปรแกรม	4.03	.10	2.00	.17	28.90*	.00
ความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป						
ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม	1.78	.23	1.80	.22	0.22	.89
หลังการเข้าร่วมโปรแกรม	4.24	.16	1.79	.19	28.04*	.00
การมีสติ						
ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม	1.71	.19	1.71	.20	0.00	1.00
หลังการเข้าร่วมโปรแกรม	4.35	.27	1.70	.15	24.05*	.00

*p < .05

เมื่อวิเคราะห์ความกรุณาต่อตนเองรายด้าน พบว่า ก่อนการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้า องค์ประกอบด้านการใจดีต่อตนเอง ด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป และด้านการมีสติ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

ส่วนหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม พบว่า ด้านการใจดีต่อตนเอง ด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดา และด้านการมีสติ กลุ่มทดลองมีคะแนนความกรุณาต่อตนเองอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้า พบว่า นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ามีความกรุณาต่อตนเองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านความใจดีต่อตนเอง และด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป ซึ่งอาจเป็นเพราะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้า มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น มีความต้องการประสบความสำเร็จในการเรียน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่กดดัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Coaston and Lawrence (2019) ที่ได้กล่าวว่านักเรียนมักจะต่อสู้กับความเครียด ความวิตกกังวล ความสงสัยในตนเอง และการวิจารณ์ตนเอง การให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเอง สามารถส่งเสริมการพัฒนาความมั่นใจในตนเอง การมีสติ และสำนึกของความเป็นมนุษย์เมื่อเผชิญกับความยากลำบาก เมื่อพิจารณาที่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแล้วในการเริ่มมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต้องรับผิดชอบ ความคาดหวังของพ่อแม่ รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัย รวมไปถึงสัมพันธ์ภาพกับกลุ่มเพื่อน หากประสบความสำเร็จก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ แต่หาก

ล้มเหลวทำให้เกิดความทุกข์ ความผิดหวัง การโทษตัวเอง การไม่ยอมรับตัวเอง จนอาจกลายเป็นภาวะซึมเศร้าได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า หลังจากที่นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองมีระดับความกรุณาต่อตนเองเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้านั้น ผู้วิจัยสร้างการให้คำปรึกษากลุ่มโดยครอบคลุม 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความใจดี (Self-kindness) ด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป (A sense of common humanity) และด้านการมีสติ (Mindfulness) ใช้เวลา 8 ครั้ง ครั้งที่ 1 ขึ้นเริ่มต้น ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของสมาชิกเป็นหลัก โดยใช้เทคนิคการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข และการตอบสนองอย่างเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจ ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับ ครั้งที่ 2 ขึ้นดำเนินการ ผู้วิจัยตั้งชื่อกิจกรรมว่า “เลิกตำหนิตัวเอง” เป็นการเสริมสร้างความใจดีต่อตัวเอง โดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ใช้เทคนิคการโต้แย้งความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล (Model A-B-C-D-E-F) เพื่อให้สมาชิกทำความเข้าใจกับประสบการณ์ในอดีตที่ขัดแย้งในใจ ปรับปรุงความคิดความเชื่อให้สมเหตุผลมากขึ้น ครั้งที่ 3 ชื่อกิจกรรม “รักตนเองอย่างไม่มีเงื่อนไข” เป็นการเสริมสร้างความใจดีต่อตัวเอง ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบบุคคลเป็นศูนย์กลาง ใช้เทคนิคการอธิบายถึงความรู้สึกในอดีตและการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข เพื่อให้สมาชิกได้ทบทวนคุณค่าของตัวเอง เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์จากเพื่อนในกลุ่ม และนำมาซึ่งความรักตัวเอง ครั้งที่ 4 ชื่อกิจกรรม “ความเจ็บปวดที่แสนงดงาม” เป็นการเสริมสร้างองค์ประกอบด้านความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม และใช้เทคนิคการเสริมแรงทางคำพูดและการเสริมแรงด้วยท่าทาง (Reinforcement) เพื่อให้สมาชิกเกิดความตระหนักรู้ในความแตกต่างของบุคคล รู้และเข้าใจว่าตนเองและผู้อื่นไม่มีความสมบูรณ์ และตระหนักถึงคุณค่าความผิดหวังและการกระทำที่ผิดพลาดว่าเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เรามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ครั้งที่ 5 ชื่อกิจกรรม “หากปรับความคิดชีวิตเปลี่ยน” เป็นการเสริมสร้างความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม และใช้เทคนิคการโต้แย้งความคิดความเชื่อที่ไม่สมเหตุผล โดยการเผชิญหน้าและพูดกับตัวเอง การปรับเปลี่ยนการใช้ภาษา เพื่อให้สมาชิกรู้เท่าทันความคิดและตรวจสอบความคิดของตนเอง และสามารถปรับเปลี่ยนคำพูดในทางลบไปเป็นคำพูดในทางบวกได้ ครั้งที่ 6 ชื่อกิจกรรม “ปัจจุบัน...ฉันเป็นอย่างไร” เป็นการเสริมสร้างองค์ประกอบด้านการมีสติ ใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม โดยใช้เทคนิค การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ Body Scan ซึ่งแนวคิดที่สำคัญคือการทำด้วยการรับรู้ทุกลมหายใจเข้าออก โดยปราศจากความคิด และการตัดสินใด ๆ เพื่อให้สมาชิกฝึกทักษะในการมีสติด้วยตนเอง และรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกและความคิดของ

ตนเองในปัจจุบัน ครั้งที่ 7 ชื่อกิจกรรม “ไม่ต้องรอให้ถึงวันพรุ่งนี้” เป็นการเสริมสร้างองค์ประกอบด้านการมีสติ ใช้ทฤษฎีภาวนิยม และใช้เทคนิคการกำกับตนเอง อธิสรภาพ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล และการค้นหาความหมาย การปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้สมาชิกสำรวจตนเองเพื่อแสวงหาการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ตลอดจนวางแผน ทำพันธะสัญญาการเปลี่ยนแปลงตนเอง และครั้งที่ 8 ขึ้นยุติกกลุ่ม ชื่อกิจกรรม “ขอบคุณความกรุณาต่อตนเอง” ใช้ทฤษฎีเน้นคำตอบ โดยใช้เทคนิคคำถามปฎิหาริย์และคำถามตามลำดับ เพื่อให้สมาชิกประเมินตนเองจากการเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม เรียนรู้และวางแผน การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าในกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้คำปรึกษากลุ่มสามารถเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้า ทั้งนี้เนื่องมาจากการให้คำปรึกษากลุ่มเป็นการมุ่งเน้นไปที่กระบวนการระหว่างบุคคลที่มุ่งเน้นความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ด้วยการตระหนักรู้เพื่อแก้ไขปัญหา เมื่อสมาชิกต้องเผชิญกับสภาวะวิกฤติ ความขัดแย้ง หรือพฤติกรรมพ่ายแพ้ตนเอง การใช้เทคนิคการค้นหาศักยภาพภายในตัวเองทำให้ผู้รับคำปรึกษา รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในตัวเองเพิ่มขึ้นและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จนเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ คือเป็นคนที่รู้จักตนเอง ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขมีสุขภาพจิตดี และได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีความสุข สามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่อาจเจอในอนาคตได้ โดยเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความกรุณาต่อตนเองอยู่ในระดับต่ำ และระดับความกรุณาต่อตนเองหลังการทดลองพบว่ามีคะแนนความกรุณาต่อตนเองอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถของบุคคลต่อการตระหนักต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเองอย่างลึกซึ้ง และมีความปรารถนาให้ตนเองนั้นพ้นจากความทุกข์คิดที่จะบำบัดความทุกข์หรือปัญหาของตนด้วยตนเอง ตระหนักว่าความผิดพลาดต่าง ๆ เป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งที่จะผ่านไปตามความเป็นธรรมชาติของคน ซึ่งทุกคนบนโลกนี้ต้องประสบพบเจอ และอยู่อย่างมีสติในการจัดการปัญหา มีความอ่อนโยนกับตนเอง ซึ่งการที่จะเกิดสิ่งเหล่านี้ได้ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนความคิดความรู้สึก โดยงานวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Germer and Neff (2013) ได้ศึกษาเรื่องโปรแกรมการเจริญสติแห่งความกรุณาต่อตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ความกรุณาต่อตนเอง การมีสติความสุข ความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นการเชื่อมตนกับสังคมเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะซึมเศร้า ภาวะวิตกกังวล และความเครียด ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มสามารถเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เกิดการยอมรับและเข้าใจตนเอง พร้อมทั้งจะวางแผนและไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความกรุณาต่อตนเอง

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายโดยสังเขป ดังนี้ องค์ประกอบของความกรุณาต่อตนเองประกอบไปด้วย ความใจดีต่อตนเอง (Self-kindness) ความรู้สึกในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป (A sense of common humanity) และการมีสติ (Mindfulness) จากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการรับรู้ความรู้สึกทุกข์ของตนเอง การรู้สึกห่วงใยและอ่อนโยนต่อตนเอง โดยไม่ตัดสินว่าตนเองไม่ดีเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือผิดหวัง รวมถึงมีความเข้าใจเมื่อตนเองประสบกับความล้มเหลว และรับรู้ว่าการเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในฐานะมนุษย์ปุถุชนธรรมดาทั่วไป และมีสติรับรู้อยู่กับตัวเองตลอดเวลา

สรุป

การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้า โดยการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้เทคนิคในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบุคคลเป็นศูนย์กลาง (Person-centered Counseling) ทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม (Rational Emotive Behavior Therapy) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (The Behavioral Counseling Approach) ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบภวนิยม (Existential Counseling) และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเน้นคำตอบ (Solution-Focused Brief Therapy) เพื่อการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคลต่อการตระหนักรู้ต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเองอย่างลึกซึ้ง และมีความปรารถนาให้ตนเองนั้นพ้นจากความทุกข์คิดที่จะบำบัดความทุกข์หรือปัญหาของตนเองด้วยตนเอง ตระหนักว่าความผิดพลาดต่าง ๆ เป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งที่จะผ่านไปตามความเป็นธรรมดาของคน ซึ่งทุกคนบนโลกนี้ต้องประสบพบเจอ มีสติในการจัดการปัญหา มีความอ่อนโยนกับตนเอง ไม่โทษตนเองและไม่ทำร้ายตนเอง ทำให้นักเรียนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองในวิถีทางที่จะก้าวไปสู่ความเจริญงอกงาม ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของการมีคุณค่า ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่า

บุคคลจะต้องแสดงพฤติกรรมอย่างไรจึงได้รับการยอมรับจากผู้อื่นว่ามีคุณค่า ด้วยความสอดคล้องของการแสดงความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมจากประสบการณ์ภายในใจ และการเข้าใจอย่างจริงจัง จนเกิดการยอมรับตนเองในด้านบวกอย่างไม่มีเงื่อนไข

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาระดับความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้า พบว่า องค์ประกอบด้านการมีสตินั้นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหลักสูตรการเรียนการสอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ควรเพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักตัวเอง รับรู้ในการเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป และมีสติในการเรียนและการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น วิธีการผ่อนคลาย ความเครียด การจัดการกับปัญหา เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาและเก็บข้อมูลกับกลุ่มนักเรียนอื่น ๆ ได้แก่ นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ นักเรียนที่มีความเครียด หรือนักเรียนที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติเพิ่มเติมและการประเมินความกรุณาต่อตนเองให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยต้องคำนึงถึงบริบทและช่วงวัยของกลุ่มตัวอย่างในการเสริมสร้าง รวมไปถึงความเหมาะสมของกระบวนการ

ซึ่งอาจนำไปพัฒนาเป็นกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองหรืออาจจัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความกรุณาต่อตนเองในนักเรียนกลุ่มที่มีภาวะซึมเศร้าในระดับปานกลางหรือระดับสูง

เอกสารอ้างอิง

- ธรณินทร์ กองสุข และคณะ. (2561). ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์วินิจฉัยโรคซึมเศร้าของแบบประเมินอาการซึมเศร้า 9 คำถาม ฉบับปรับปรุงภาษากลาง. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 63(4), 321-334.
- ปริญญ์ สันตะพันธุ์, ศิริพร บุสหงส์, และชาวลิต ศรีเสริม. (2562). ภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น: บทบาทพยาบาล. *วารสารเกื้อการุณย์*, 26(1), 187-199.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2561). บทวิจารณ์หนังสือ (Book review). *Theory and Practice of Group Counseling*. California. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19(1), 277-280.
- พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2561). *การให้คำปรึกษากลุ่ม*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์เรชั่น.

วิจิตร แผ่นทอง, วรัญญภรณ์ ชาลีรักษ์, และ พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้า. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 12(2), 52–67.

American Psychiatric Association. (2017). *Quality Measures for 2017 MIPS Quality Category Reporting*. Washington, DC. Retrieved May 8, 2020, from <https://www.psychiatry.org/patients-families/depression>

Coaston, S. C., & Lawrence, C. (2019). Integrating self-compassion across the counselor education curriculum. *Journal of Creativity in Mental Health*, 14(3), 292–305.

Corey, G. (2012). *Theory and Practice of Group Counseling*. California: Thomson Brooks.

Gelso, J., & Fretz, B. R. (2014). Counseling psychology. *American Psychological Association*, 393–416.

Germer, C. K., & Neff, K. D. (2013). Self-compassion in clinical practice. *Journal of clinical psychology*, 69(8), 856–867.

Maher, M. J., & Parker, I. (2018). *Racism and cultural diversity: Cultivating racial harmony through counselling, group analysis, and psychotherapy*. London: Routledge.

Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2(2), 68–90.

Raes, F. (2011). The effect of self-compassion on the development of depression symptoms in a non-clinical sample. *Mindfulness*, 2(1), 33–36

Reyes, D. (2011). Self-Compassion: A Concept Analysis. *Journal of holistic nursing. official journal of the American Holistic Nurses' Association*, 30(2), 81–89.

Thompson, R. A. (2003). *Counseling techniques: improving relationships with others, ourselves, our families, and our environment*. (2nd ed.): New York: Routledge.

World Health Organization. (2017). *Depression and Other common mental disorders: Global health estimates*. Geneva: World Health Organization.

**แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**

**The Guidelines for Personnel Administration in Small-Sized Schools under
Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3**

ปัดสุมา เสดะพันธ์¹, สารโชน เป่าวงศากุล² และ นิพนธ์ วรรณเวช³

Padsuma Setapan¹, Saroch Pauwongsakul² and Nipon Wannawech³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

^{1,2,3}Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

E-mail: ¹patsuma.pat@gmail.com

Received July 31, 2021; Revised August 13, 2021; Accepted September 3, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 123 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารงานบุคคล; สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This article aimed to study the personnel administration and guidelines for the personnel administration in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. The population consisted of 123 school administrators and teachers in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 by purposive random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire and focus group discussion. Analysis data by using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results were found as follows;

1. The personnel administration in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 was overall at a high level.

2. The guidelines for personnel administration in small-sized schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 were as follows: The school administrators carefully plan the manpower rate so that the personnel in the educational institutes have all that has been allocated. School administrators consider merit. Salary deferral and fair promotion and create morale for personnel. School administrators send personnel to receive training development to increase skills, abilities, and respond to the needs of educational institutions due to limited personnel. School administrators should create knowledge understanding of the law, rules, and regulations of government teachers in order for personnel in educational institutions not to behave in violation of government, as well as teacher discipline, to build morale for educational personnel.

Keywords: guidelines for Personnel administration; small-sized school

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีประเด็นที่สำคัญคือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้

ตลอดเวลา โดยการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่ผู้เรียนและประชาชนทุกคน โดยกำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในประเด็นการพัฒนาระบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางและวิธีในการดำเนินโครงการ ได้แก่ การคัดสรรคนเก่งเข้ามาเป็นครูและการจัดส่งครูไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา การจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางของครูทุกสังกัดให้เป็นปัจจุบัน การลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน การปรับหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และการปรับวิธีการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2562) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชากรในวัยเรียนในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอลังขละบุรี ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีจำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ของโรงเรียนทั้งหมด 81 แห่ง จากข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท มีศักยภาพในการปฏิบัติงานครบตามความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 76.99 ของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาจากสภาพการดำเนินชีวิตของครอบครัวด้านต่าง ๆ ขั้วซ้อนขึ้นส่งผลกระทบให้นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามปกติ เช่น ครูผู้สอนมีการย้ายบ่อยส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไม่ต่อเนื่อง ครูไม่ครบชั้น งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, 2562ก)

จากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญในบริหารงาน ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ คือ ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ซึ่งจะเห็นได้จากการขออัตราครูในพื้นที่ดังกล่าว เป็นเหตุให้โรงเรียนที่อยู่ในเขตต่างจังหวัดจึงถูกทิ้งให้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากขึ้น และหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีก็จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ เช่น เด็กอ่านหนังสือ

ไม่ออก ขาดการดูแลเอาใจใส่ ตั้งแต่การปูความรู้ขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำให้เด็กขาดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในระดับพื้นฐาน ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและไม่เต็มความสามารถเพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอน นอกจากนี้ยังพบว่าหลักสูตรและแผนการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

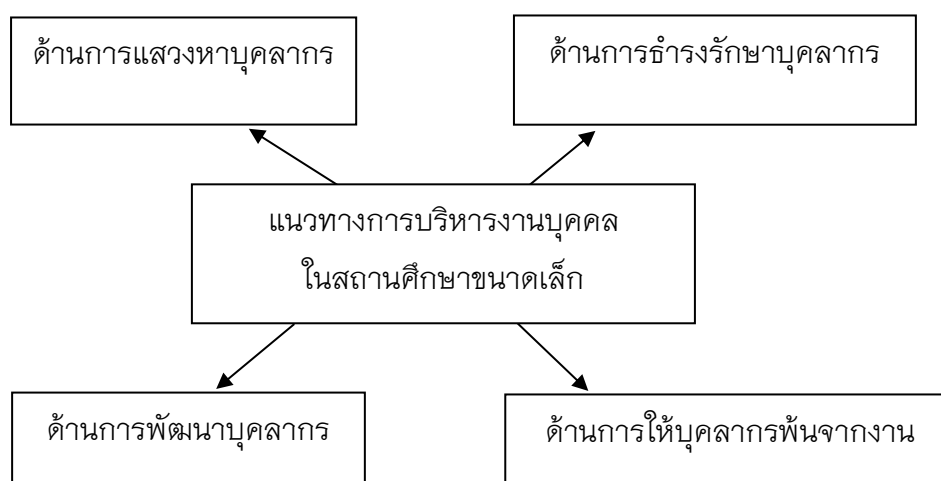
ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จะขอเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลไปปรับปรุงหรือวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2562ก) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา ที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มี 4 ด้าน ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยใช้งบประมาณ และโดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่องค์การเลือกสรรไว้ปฏิบัติงานในองค์การด้วยความมั่นใจโดยการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นธรรมการให้สวัสดิการที่เป็นเงินและไม่ใช้เงินเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติหน้าที่การพัฒนามาก่อนเลื่อนตำแหน่งทำให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลผล รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทศนคติที่ดีต่อหน่วยงานพึงพอใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการตอบสนองความเหมาะสมมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน หมายถึง การพ้นสภาพของการเป็นข้าราชการซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสถานที่ไม่อาจเป็นเป็นข้าราชการต่อไปได้หรือตามประสงค์ของตัวราชการ หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการและเพื่อประโยชน์ของราชการควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน การเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดค่าตอบแทน ประเมินการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บุคคลออกจากงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้การงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 123 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใน

โรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอไทรโยค จำนวน 105 คน และอำเภอทองผาภูมิ จำนวน 18 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยทั้งหมด 2 ประเภท คือ

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และพื้นที่จัดการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มี 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาสร้างเครื่องมือ ตามนิยามของแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 40 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) กับโรงเรียนบ้านท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability)

วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นประชากร จำนวน 123 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสส์

5. วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการจัดสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการแสวงหาบุคลากร	4.20	0.51	มาก
2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.33	0.49	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.32	0.51	มาก
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน	4.33	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.50$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.32$) และด้านการแสวงหาบุคลากร ($\mu = 4.20$) ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร และสถานศึกษาดำเนินการจ้างเหมาลูกจ้าง ในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากรอย่างมากและมีงบประมาณในการดำเนินการ

2.2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาในรูปแบบคณะกรรมการ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

2.3. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรมีจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ

อบรม พัฒนาตามความสนใจของตนเอง เพื่อให้บุคลากรนำทักษะ ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการจัดการเรียน การสอน และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่าบุคลากร ในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการอบรม พัฒนาในด้านใด

2.4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ประพฤติดวินัยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และชี้แจง ให้คำแนะนำ กรณีบุคลากรในสถานศึกษาประสงค์ลาออกก่อน เกษียณอายุราชการ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำกับ ดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติ ตนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อหลีกเลี่ยงการประพฤติดวินัยข้าราชการครู โดย ดำเนินการตักเตือน แนะนำในการกระทำที่ผิด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาด เล็ก มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดกรอบ โครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในสภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหาร เพราะความสำเร็จของ สถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ดังที่ ศิริชัย ชินะดังกูร (2556) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล เป็น การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลำคำ (2558) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลใน วิทยาลัยขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา สารมัย (2562) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ กระบวนการสรรหาบุคลากร ต้องอาศัยพื้นฐานของการวิเคราะห์งานและการประมาณกำลังคน ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า โรงเรียนสำรวจข้อมูลจำนวนครูทุกกลุ่มสาระในทุกปีการศึกษา

และโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาคัดเลือกบุคลากรตามสาขาวิชาเอกและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อรองรับการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พรทิพย์ เสือเหลือง, 2563) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาในรูปแบบคณะกรรมการ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาควรยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพิจารณาตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ภาระที่ได้รับผิดชอบ ให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการก้าวหน้าในตำแหน่ง (สุภาพร หาญณรงค์ชัยกิจ, 2562) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการบริหารบุคคล เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิค วิธีการทำงานได้เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคล เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรถึงความต้องการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมอบรมสัมมนา และปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำโดยเชิญผู้มีความรู้มาแนะนำการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล (เตือนใจ คล้ายแก้ว, 2559) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ประพฤติดิวินัยข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้บุคลากรพ้นจากงานเนื่องจากสาเหตุใดก็ตาม ย่อมส่งผลต่อสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากต้องให้บุคลากรพ้นจากงานเนื่องจากการผิดวินัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำในด้านการกำกับ ดูแลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาควรให้ความรู้หรือการอบรมกับบุคลากรในเรื่องวินัย และให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดระเบียบวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง (สุภาพร หาญณรงค์ชัยกิจ, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

ความรู้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ก่อให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ดังแผนภาพที่ 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

1. ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีครบตามที่ได้รับจัดสรร และสถานศึกษาดำเนินการจ้างเหมาลูกจ้าง ในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากรอย่างมาก

2. ด้านการอํารงรักษาบุคลากร สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาในรูปแบบคณะกรรมการ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรมีจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาตามความสนใจของตนเอง เพื่อให้บุคลากรนำทักษะ ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการอบรม พัฒนาในด้านใด

4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของข้าราชการครู เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ประพฤติดิวินัยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษา และชี้แจง ให้คำแนะนำ กรณีบุคลากรในสถานศึกษาประสงค์ลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำกับ ดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อหลีกเลี่ยงการประพฤติดิวินัยข้าราชการครู โดยดำเนินการตักเตือน แนะนำในการกระทำที่ผิด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีฐานข้อมูลของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและ ครูอัตราจ้างที่สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคณะกรรมการ และมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมสำหรับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดฝึกอบรมส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2.2 ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พรทิพย์ เลือเหลือ. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.

- ศิริชัย ชินะตังกูร. (2556). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์อัตราส่วนนักเรียนต่อครูของโรงเรียนประถมศึกษาที่เหมาะสม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุภาพร หาญณรงค์ชัยกิจ และคณะ. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 11(2), 51-52.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2562ก). แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2562-2565. กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2562ข). รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2562. กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อรทัย วงศ์เขียว. (2555). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
Academic Administration in Elementary Schools
Under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4

ธนชัย อุ่นอ้วน

Thanachai Un-uan

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

E-mail: annatartoeng@gmail.com

Received December 22, 2020; Revised March 28, 2021; Accepted April 12, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 330 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนประถมศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the status of academic administration in elementary schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 2) to compare the status of academic administration in elementary schools under the administrative area office Primary education in Sisaket Region 4 classified by school size. The sample group was 330 teachers under Sisaket Primary Educational Service Area Office in the academic year 2020 by specifying the sample size according to the Krejcie and Morgan ready-made table and simple randomization. The research instrument was a questionnaire with a 5-level estimation scale of 42 items with a confidence value of .97 The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. And F-test.

The study found that

1. Conditions of academic administration in elementary schools under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4 in all aspects and aspects
2. The results of comparing the status of academic administration in elementary schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4 are classified by school size. Overall, all aspects were found that there were no differences in management conditions.

Keywords: Academic Administration; Elementary Schools; Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2553) สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวทางการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าโลกต่อไปและหน่วยงานที่สำคัญที่จะพัฒนาคนก็คือสถานศึกษา ซึ่งฝ่ายงานบริหารที่รับผิดชอบแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจการนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารการเรียน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคาร

สถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 5 จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานในสัดส่วนอัตราร้อยละ 40 ซึ่งถือว่ามากที่สุดและมีความห่างของคะแนนในลำดับรองลงมาเป็นเท่าตัว นั้นหมายความว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งเป็นจุดหมายหลักของการจัดการศึกษา (ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข, อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ และ ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง, 2563) ได้รับการยอมรับด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ด้านการจัด การเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดประเมินผลและวิจัย (ศุภลักษณ์ ลิขิตคุณากร, ชูศักดิ์ เอกเพชร และ สมคิด นาคขวัญ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 209 โรงเรียน ในด้านงานคุณภาพทางวิชาการซึ่งจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระคิดเป็นร้อยละ 36.49 จำแนกได้เป็นกลุ่มสาระ 5 กลุ่มสาระหลัก ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 33.71 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.86 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.52 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.86 ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นคะแนนเฉลี่ยรวม หรือคะแนนเฉลี่ยคิดแยกตามกลุ่มสาระแล้วผลปรากฏว่า คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำ มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ จำนวนครูไม่เพียงพอ วิธีการจัดการเรียนสอนของครูไม่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สื่อการสอนไม่เพียงพอ เป็นต้น ซึ่งถ้ามองการบริหารในภาพรวมของหน่วยงาน กลุ่มงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ ที่เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลกับผู้เรียนได้สูงสุด แต่ผลที่ปรากฏจากผลสัมฤทธิ์ทำให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีการจัดการที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้นการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาทุกโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ อันจะนำไปสู่การวางแผนการจัดระบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและนโยบายการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. หลักการและแนวคิดในการบริหารวิชาการ การบริหารงานวิชาการเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบาย ในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิชาการจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เช่น คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร วางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียน

2. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและกระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนก่อนดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลทั้งในระหว่างดำเนินการ และเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

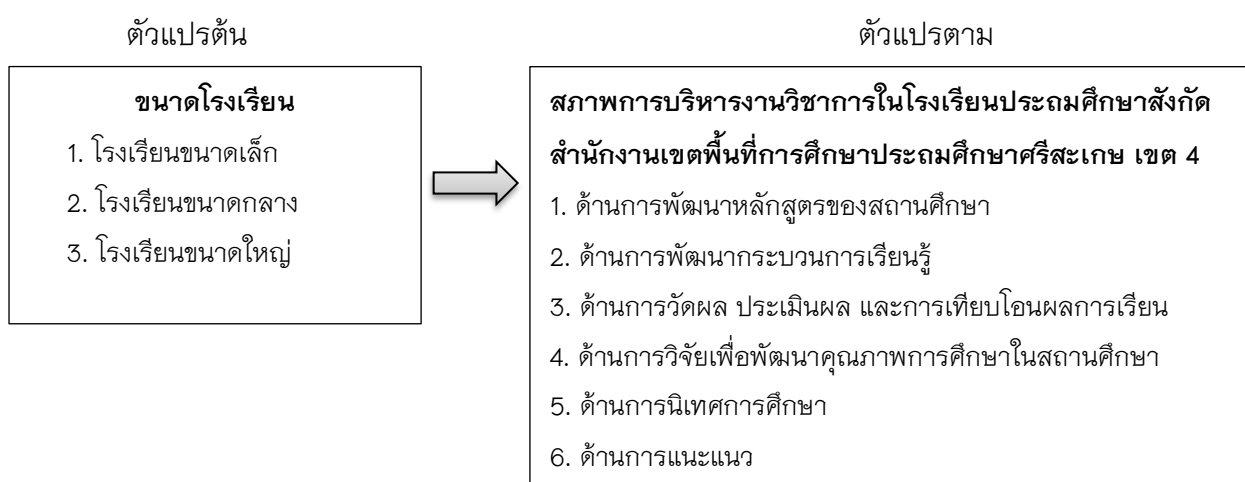
3. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามสภาพบริบทและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net)

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยสังเคราะห์จากขอบข่ายและภารกิจบริหารวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5. ด้านการนิเทศการศึกษา 6. ด้านการแนะแนว เพื่อนำข้อมูล

ที่ได้ไปใช้ในการวางแผน การดำเนินการ และการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ใน 6 ด้าน โดยศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา 5. ด้านการนิเทศการศึกษา 6. ด้านการแนะแนว โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนประถมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประชากร คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 2,379 คน ประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 521 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1,241 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 617 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 330 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังนี้ สถานศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา จำนวน 88 โรงเรียน สถานศึกษาที่มีนักเรียน 121-300 คน จำนวน 102 โรงเรียน สถานศึกษาที่มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป จำนวน 19 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่าง 330 คน ประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 91 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 158 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่

1) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ใน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนว แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

การสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจากเอกสารการวิจัยทางการศึกษาและการเขียนบทนิพนธ์

3. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด 6 ด้าน ตามนิยามศัพท์เฉพาะ คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนว จำนวน 42 ข้อ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยเสนอแนะด้วยตนเอง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของข้อคำถาม และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ และทำการคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไปเพื่อนำ ใช้ทดลองเก็บข้อมูล

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ .97

8. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองครั้งสุดท้ายแล้ว จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาวินิจฉัยขอหนังสือขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ส่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างส่งคืนแบบสอบถามตามที่กำหนดในผู้รับ – ส่ง หนังสือราชการของสถานศึกษาและเดินทางไปเก็บแบบสอบถามในส่วนที่ตกค้างตามสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนเพื่อให้ได้มากที่สุด ได้รับคืน จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล SPSS for Windows โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้การทดสอบค่า F – test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมทุกด้าน

ที่	สภาพการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.15	0.49	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.24	0.41	มาก
3	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.20	0.53	มาก

ที่	สภาพการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.83	0.53	มาก
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.08	0.47	มาก
6	ด้านการแนะแนว	4.06	0.59	มาก
รวม		4.09	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมทุกด้าน พบว่า มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับการบริหารมากที่สุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือด้านที่ 3 มีด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ที่	สภาพการบริหารงานวิชาการ	ขนาดโรงเรียน								
		ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.18	0.56	มาก	4.14	0.42	มาก	4.13	0.53	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.27	0.41	มาก	4.25	0.40	มาก	4.19	0.43	มาก
3	ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.25	0.61	มาก	4.18	0.37	มาก	4.18	0.68	มาก
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.8	0.52	มาก	3.86	0.47	มาก	3.81	0.64	มาก
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.03	0.59	มาก	4.07	0.34	มาก	4.16	0.53	มาก
6	ด้านการแนะแนว	4.03	0.69	มาก	4.09	0.42	มาก	4.04	0.73	มาก
รวม		4.09	0.47	มาก	4.10	0.32	มาก	4.08	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, 4.09, 4.08$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า

โรงเรียนขนาดเล็กด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดกลางด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

โรงเรียนขนาดใหญ่ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

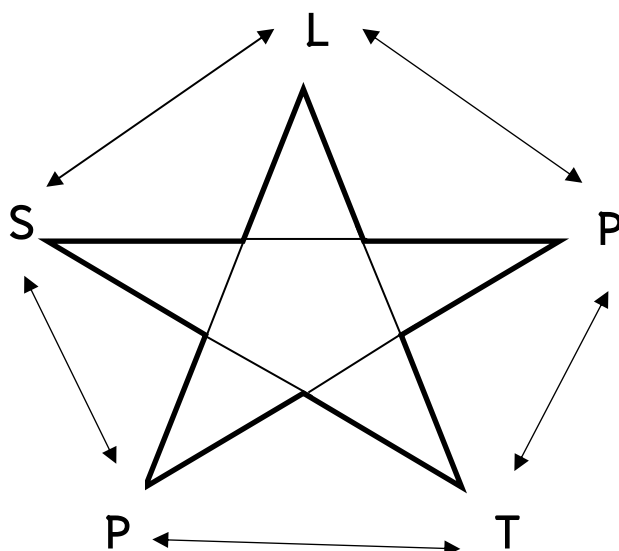
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมทุกด้าน พบว่ามีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพบว่ามีระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับการบริหารมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านที่ 3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้เนื่อง การจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปและหน่วยงานที่สำคัญที่จะพัฒนาคนก็คือสถานศึกษา ซึ่งฝ่ายงานบริหารที่รับผิดชอบ คือ งานวิชาการซึ่งมีความสำคัญของการจัดการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม รวมทั้งการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน การปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานหลักที่เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนทุกขนาดทุกประเภท มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ (เผ่า วามาลุน, 2558) แต่อย่างไรก็ตามในการบริหารสถานศึกษานั้น ปัญหาในแต่ละสถานที่จะแตกต่างกัน การแก้ปัญหาจึงเป็น

เพียงการแก้ปัญหาในระยะสั้น หรือเป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือ เป็นการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการสร้างได้รูปแบบ LPTPS model การพัฒนาวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์(Strategic Management) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กำหนดรูปแบบการพัฒนา 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Leadership) 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ (Participation) 3) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ (Teamwork) 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ (Process) และ 5) ด้านขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ (Scope) หรือเรียกว่า LPTPS model ในส่วนความเป็นผู้นำทางวิชาการที่จะให้งานบริหารมีความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในหลาย ๆ ด้าน จึงจะส่งผลดีต่อการพัฒนาทีมงานวิชาการ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการบริหารเพื่อความเชื่อมโยงในขอบข่ายการบริหารงานวิชาการและในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนที่จะเกื้อหนุนภายในระบบของงานทำให้งานสำเร็จ ย่อมมีความสัมพันธ์ของแต่ละส่วน คือ ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการต้องอาศัยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารและเมื่อมีส่วนร่วมแล้วย่อมก่อให้เกิดกระบวนการบริหารต้องอาศัยผู้นำทางวิชาการเป็นตัวขับเคลื่อน เช่นเดียวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรพัฒนาครูบุคลากรให้มีความรู้ในการจัดทำหลักสูตรโดยจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนต้องมีความชัดเจน เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ได้จริง
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมได้ลงมือปฏิบัติจริง
3. สถานศึกษาควรพัฒนาครูบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาเพื่อนำไปแก้ปัญหาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นแบบกัลยามิตรไม่ควรยึดรูปแบบ สามารถพูดคุยปรึกษาได้ทุกเวลาและทุกสถานที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3. ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2553). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้: การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วี พรีน (1991).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ประภาวรรณ ตระกูลเกษมสุข, อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ และ ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับการรับรู้ช่องทางการสื่อสารการตลาดของโรงเรียน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 129-143.
- ปิยะพร วงศ์อนุตโรจน์. (2548). *การบริหารงานวิชาการ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เผ่า วามาลุน. (2558). *ศึกษาสุขภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศุภลักษณ์ สีพหคุณากร, ชุตักดี เอกเพชร และ สมคิด นาคขวัญ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 6(1), 1163 – 184.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย

The Effects of Project Approach on Economics Literacy of Young Children

นิตยา อิมหิรัญ¹, ปิยะนันท์ หิรัณยชัยโลทร² และ ปัทมาวดี เล่ห์มงคล³

Nittaya Imhiran¹, Piyanan Hirunchalothorn² and Pattamavadi Lehmongkol³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2,3}Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand.

E-mail: ¹nittaya_10363@hotmail.com, ²piyananku54@gmail.com, ³fedupdl@ku.ac.th

Received December July 8, 2021; Revised July 28, 2021; Accepted August 2, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ เด็กปฐมวัยชายและหญิง อายุระหว่าง 5 – 6 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย 1) แผนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ คือ โครงการนม โครงการกล้วย 2) แบบประเมินการรู้เศรษฐศาสตร์ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความขาดแคลนและการเลือก ด้านการวางแผนการเงิน และด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ มีคะแนนเฉลี่ยการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยสูงขึ้นก่อนการจัดประสบการณ์ ก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 และหลังการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.10 โดยเด็กปฐมวัยมีการพฤติกรรมการรู้เศรษฐศาสตร์เพิ่มขึ้นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการเงิน ด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค และด้านความขาดแคลนและการเลือกตามลำดับ

คำสำคัญ: การจัดประสบการณ์แบบโครงการ; การรู้เศรษฐศาสตร์; เด็กปฐมวัย

Abstract

The purpose of this study was to compare the economics literacy of young children before and after providing a project approach. The subjects used in the study were 25 boys and girls, aged between 5 – 6 years old. They were studying in kindergarten level 2, the second semester of the academic year 2019 at Suraomai School, Suan Luang District Office, Bangkok. The instruments of this study were plans of a project approach including Milk Project and Banana Project, an assessment form of economics literacy which consisted of 3 aspects as scarcity and choice, financial planning, and consumer and producer roles. Analysis data by frequency, percentage, mean, standard division, and content analysis.

The results showed that young children who have been participated in the project approach had higher economics literacy than before attending learning activities than pretest mean scores was 5.64, standard deviation of 1.03, had the post-test mean scores was 14.88, standard deviation of 2.10 young childhood behavior of knowledge economics increased 3 areas, financial planning had the highest average score, consumer and producer roles, scarcity and choice respectively.

Keywords: Project Approach; Economics Literacy; young children

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ส่งผลต่อวิถีชีวิตและการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมเด็กสู่อนาคต เด็กเมื่อเกิดมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งได้รับอิทธิพลจากการปฏิบัติตามประเพณี การถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญา และความเชื่อของบุคคลในครอบครัว ส่งผลต่อพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก หากเด็กปฐมวัยได้รับการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่านการลงมือกระทำอย่างมีความหมาย ที่เหมาะสมตามช่วงวัยของเด็ก ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างรากฐานชีวิต เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

เนื่องจากเศรษฐศาสตร์ เป็นวิชาที่ว่าด้วยเหตุผล การตัดสินใจ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของเด็กในการดำเนินกิจวัตรประจำวัน การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จะทำอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาจก่อให้เกิดรายได้ในการคิดค้นสร้างผลิตภัณฑ์ซึ่งเกิดความพึงพอใจตามมาในที่สุด ซึ่งเศรษฐศาสตร์จะช่วยให้เด็กปฐมวัยมีแนวทางคิดอย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจเลือกได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการรู้เศรษฐศาสตร์ไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2555) การรู้เศรษฐศาสตร์ จึงเป็นการนำเด็กสู่วิธีการคิด การตัดสินใจอย่างชาญฉลาด เด็กสามารถใช้หลักเกณฑ์ในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งจะช่วยให้เด็กรู้จักการจัดการการเงินของตนเอง เป็นการเตรียมความพร้อมการเป็นสมาชิกในสังคมอย่างมีคุณภาพ

การรู้เศรษฐศาสตร์ในระดับปฐมวัย เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของเด็ก Ohio's Department of education (2011) กล่าวว่า การรู้เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับการเลือกเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง บนพื้นฐานการใช้สิ่งของเครื่องใช้ที่มีอยู่จำกัด เรียนรู้เกี่ยวกับผลิต และบริโภค เด็กเข้าใจว่าสินค้าและบริการมีอยู่ที่ไหนบ้าง มีวิธีการได้มาอย่างไร และมีความรับผิดชอบต่อการใช้ รู้จักรักษาทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า สอดคล้องกับ Pennsylvania Department of Education (2014) ที่อธิบายว่า การรู้เศรษฐศาสตร์ จะช่วยให้เด็กมีแนวทางคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจที่มาของเรื่องราวต่าง ๆ รวมทั้งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการรู้เศรษฐศาสตร์ไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เด็กสามารถใช้หลักเกณฑ์ในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกวิธี ซึ่งการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย เด็กจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับความต้องการและการเลือก การวางแผนการเงิน และการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค การออกแบบตราของสินค้า ซึ่งเด็กสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเองได้

การส่งเสริมการรู้เศรษฐศาสตร์ให้กับเด็กปฐมวัยสามารถทำได้หลากหลายวิธี โดยผู้ศึกษาสนใจการจัดประสบการณ์แบบโครงการมาใช้ในการส่งเสริมการรู้เศรษฐศาสตร์ให้กับเด็กปฐมวัย ซึ่งการจัดประสบการณ์แบบโครงการ เปิดโอกาสให้เด็กตั้งคำถาม สืบค้นข้อมูลในสิ่งที่ตนเองสนใจ ซึ่งในแต่ละระยะของโครงการ เด็กสืบค้นข้อมูลผ่านการทำกิจกรรมบทบาทสมมติ การไปศึกษานอกสถานที่ การประกอบอาหาร เป็นต้น ในการทำกิจกรรมจะช่วยให้ได้เรียนรู้แหล่งที่มาของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อโครงการ นอกจากนี้การทำกิจกรรมศิลปะ สร้างสรรค์ผลงาน เพื่อสะท้อนความรู้ที่ได้รับจากการทำโครงการ จะทำให้เด็กรู้จักการใช้วัสดุเหลือใช้ การประหยัด และเห็นคุณค่าของสิ่งของที่มีอยู่ (วรรณท รักสกุลไทย และคณะ, 2559) การจัดประสบการณ์ให้เด็กตามความสามารถและความสนใจ โดยเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dewey ที่กล่าวว่า การจัดประสบการณ์แบบโครงการเป็นการสอนให้เด็กเป็นนักคิด เด็กต้องมีสุขภาพร่างกาย อารมณ์ และสังคมที่ดี จำเป็นต้องได้รับการท้าทายทางสติปัญญาและการสนับสนุนจากผู้ใหญ่

จากภาพปัญหาในสังคมและการพัฒนาระบบการคิดอย่างเป็นระบบของเด็กปฐมวัย จึงมีความจำเป็นต้องหาแนวทางดำเนินการแก้ไข ซึ่งการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย เกี่ยวข้องกับความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันของเด็ก เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้เล่นและทำกิจกรรมที่หลากหลาย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการเพื่อส่งเสริมการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย โดยการส่งเสริมการรู้เศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับความขาดแคลนและการเลือก การวางแผนการเงิน และบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค เพื่อให้เด็กสามารถใช้ชีวิตประจำวันอย่างรู้เท่าทัน มีการคิดที่เป็นระบบ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง จะมีส่วนช่วยให้เด็กเป็นคนที่ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษากับเด็กปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดประสบการณ์แบบโครงการ

วรนาท รักสกุลไทย และคณะ (2559) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์แบบโครงการ เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูลอย่างลุ่มลึกในเรื่องที่ตนเองสนใจที่จะศึกษา โดยเรื่องที่เด็กสนใจจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก มีความหมายต่อการดำเนินชีวิตของเด็ก มีการบูรณาการ ศาสตร์ต่าง ๆ เข้าไปในการจัดประสบการณ์ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เป็นต้น โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเริ่มต้นเลือกหัวข้อที่จะศึกษา ระยะพัฒนา และระยะสรุปและจัดแสดงผลงาน

2. การรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย

Pennsylvania Department of Education (2014) กล่าวว่า เศรษฐศาสตร์ เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมของเด็กที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุและผล การได้มาของเงิน วิธีการออมเงิน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ การแยกแยะระหว่างความต้องการและความจำเป็นในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับเด็ก 3 ด้าน คือ ความขาดแคลนและทางเลือกตลาด และระบบเศรษฐกิจและ หน้าที่ของรัฐบาลในการจัดการระบบเศรษฐกิจ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Borg (2017) ได้ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของเด็กปฐมวัยเกี่ยวกับการใช้เงิน ความเต็มใจในการแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อน และแหล่งความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ที่เด็กควรรู้ ของเด็กอายุ 5-6 ปี ในโรงเรียนอนุบาล ประเทศสวีเดน จำนวน 53 คน โดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การศึกษาพบว่า (1) การใช้เงิน (2) การแบ่งปันทรัพยากร (3) การเลือกสิ่งต่าง ๆ (4) ความเข้าใจด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เด็กปฐมวัยเข้าใจระบบเศรษฐกิจหรือเศรษฐศาสตร์นั้น สอนโดยผ่านสื่อการเรียนรู้ การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ คือ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการทำกิจกรรมที่ผู้วิจัยจัดขึ้น และ ทฤษฎีของ Bandura ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เน้นการถ่ายทอดประสบการณ์ 3 แบบดังนี้ 1. Enactive representation 2. Iconic representation และ 3. Symbolic representation เด็กปฐมวัยมีความสามารถ การทำความเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน และสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ หากได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัย

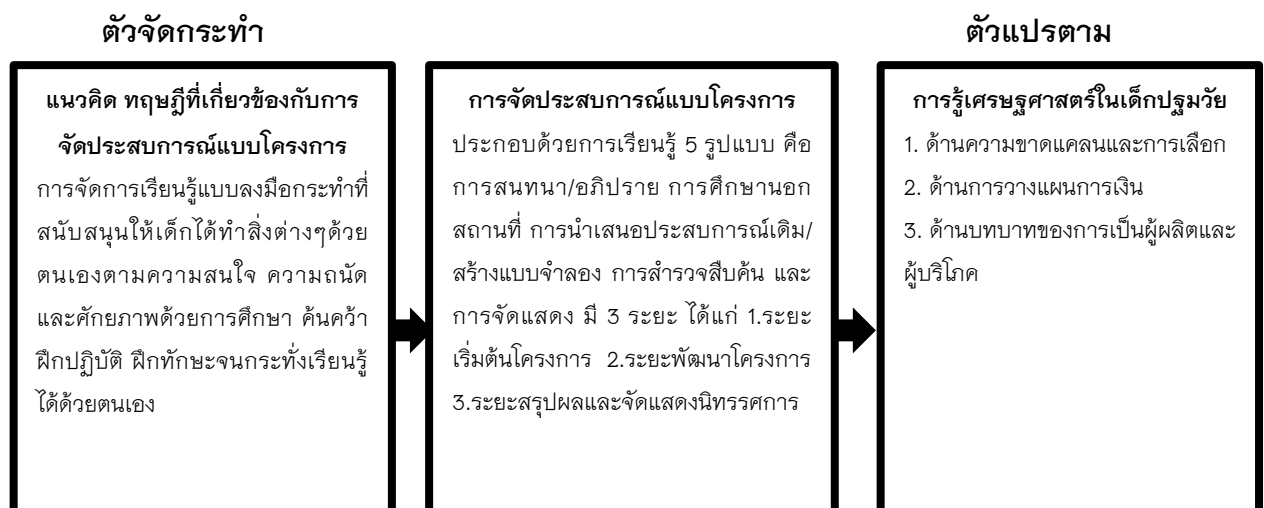
กานต์กมล นาบุญพัฒนา (2561) ศึกษาผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการผลงานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมการรู้เรื่องเงินของเด็กปฐมวัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเด็กปฐมวัยชาย หญิง อายุระหว่าง 5-6 ปี ชั้นอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 20 คน โรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ แผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการผสมผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบบประเมินการรู้เรื่องเงินสำหรับเด็กปฐมวัย และแบบบันทึกพฤติกรรมความรู้เรื่องเงินของเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงการผสมผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีคะแนนเฉลี่ยการรู้เรื่องการเงินหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองทั้งโดยรวมและรายด้าน

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่า การส่งเสริมการรู้ เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยสามารถทำได้หลายวิธี ผู้ศึกษาได้เลือกการจัดประสบการณ์แบบโครงการเพื่อส่งเสริมการรู้ เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย เนื่องจากการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีกระบวนการที่สามารถทำให้เด็กเรียนรู้แหล่งที่มา แสดงบทบาทสมมติ เล่าประสบการณ์ ทำกิจกรรมสร้างสรรค์ และนำเสนอผลงานที่ได้ทำในหัวข้อที่สนใจร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการส่งเสริมการรู้ เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยได้รูปแบบหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ของ John Dewey, Elementary CORE Academy และ แนวคิดเกี่ยวกับการรู้ เศรษฐศาสตร์ของ Pennsylvania Department of Education โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาระยะทดลอง (Experimental Research) ผู้ศึกษามีวิธีการดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เด็กปฐมวัยชาย - หญิง ที่มีอายุระหว่าง 5 - 6 ปีที่กำลังศึกษาชั้นอนุบาลปีที่ 2/2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง เนื่องจากผู้ศึกษาเป็นครูประจำชั้น

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวจัดกระทำ คือ การจัดประสบการณ์แบบโครงการ

2.2 ตัวแปรตาม คือ การรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 แผนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ จำนวน 2 โครงการ คือ โครงการ นม และโครงการกล้วยโครงการละ 4 สัปดาห์รวม 8 สัปดาห์ โดยศึกษา เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ (วรนาท รักสกุลไทย และคณะ, 2559; Chard, 2014; Utah State Office of Education, 2003) นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแผนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ของกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 แบบประเมินการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย 3 ด้าน มีจำนวนทั้งหมด 3 ชุด ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้เศรษฐศาสตร์ของเด็กปฐมวัยของ Pennsylvania Department of Education (2014) Ohio's Department of Education (2011) และ สถาบันส่งเสริมคุณภาพวิชาการ (2562) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของการรู้เศรษฐศาสตร์ของเด็กปฐมวัย และ ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการรู้เศรษฐศาสตร์ (Federal Reserve Bank of St. Louis, 2015)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสุเหร่าใหม่ สำนักงานเขตสวนหลวง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้ศึกษาทำการประเมินการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ เป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ โดยทำการประเมินเด็กในช่วงเวลาของกิจกรรมสร้างสรรค์ เวลา 09.40 - 10.20 น. แล้วบันทึกผลการประเมิน

4.3 ทำการจัดประสบการณ์แบบโครงการตามแผนที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปใช้กับเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2/2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2 โครงการ วันละ 30 นาที ในช่วงกิจกรรมเสริมประสบการณ์ในช่วงเวลา 09.00 - 09.30 น.

4.4 เมื่อเสร็จสิ้นการจัดประสบการณ์แบบโครงการแล้ว ผู้ศึกษาทำการประเมินการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยเป็นรายบุคคลด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย

ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ทำการประเมินเด็กในช่วงเวลาของกิจกรรมสร้างสรรค์ เวลา 09.40 – 10.20 น. แล้วบันทึกผลการประเมิน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ย (μ)

1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมและการประเมินการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเรียบเรียงเชิงพรรณนา

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยโดย “คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” รหัส KUREC-SS63/050 ลงวันที่ 1 เมษายน 2563

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณ การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยในภาพรวมก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยในภาพรวมก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ (คะแนนเต็ม 18 คะแนน) (N=25)

การรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย	μ	σ
ก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	5.64	1.03
หลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	14.88	2.10

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยในภาพรวมก่อนการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 และหลังการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.10 เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลังการจัดประสบการณ์มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมสูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์ โดยทั้ง 3 ด้าน มีคะแนนดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยรายด้านก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ (คะแนนเต็ม 6 คะแนน) (N=25)

ด้านความขาดแคลนและการเลือก	μ	σ
ก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	1.64	0.75
หลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	4.72	1.06
ด้านการวางแผนการเงิน	μ	σ
ก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	2.12	0.72
หลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	5.16	0.74
ด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค	μ	σ
ก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	1.80	0.86
หลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ	4.96	0.93

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า หลังจากที่ได้เด็กได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการแล้ว ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าสูงขึ้น อธิบายได้ดังนี้

ด้านความขาดแคลนและการเลือกก่อนการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และหลังการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลังการจัดประสบการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยด้านความขาดแคลนและการเลือก สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์

ด้านการวางแผนการเงิน ก่อนการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และ หลังการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลังการจัดประสบการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยด้านการวางแผนการเงิน สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์

ด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค ก่อนการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และหลังการจัดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลังการจัดประสบการณ์มีคะแนนเฉลี่ยด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการสังเกตพฤติกรรมขณะการจัดประสบการณ์แบบโครงการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย ผู้ศึกษาได้ทำการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ พบว่า

1. **ด้านความขาดแคลนและการเลือก** ในระยะที่ทำโครงการ นม เด็กนำเสนอประสบการณ์เดิมในรูปแบบของการ ประดิษฐ์ จากการสังเกต เด็กส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเลือกใช้วัสดุเหลือใช้ เช่น กล่องกระดาษ ที่มีอยู่มาทำงานศิลปะได้ ยังไม่รู้จักประหยัดในการใช้สิ่งของต่าง ๆ และต้องแบ่งปันให้เพื่อนใช้ร่วมกัน ซึ่งเด็กส่วนใหญ่ไม่ยอมแบ่งปัน ครูให้คำแนะนำในการเลือกสิ่งของเครื่องใช้ เนื่องจากเด็กในวัยนี้ยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง จากการสังเกตการเปลี่ยนแปลงเด็กมีทิศทางที่ดีขึ้น จากการทำกิจกรรมโครงการกล้วย เด็กส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเลือกดีขึ้น เด็กเลือกใช้ส่วนต่าง ๆ ของต้นกล้วยมา

ทำงานศิลปะแบบกลุ่ม สามารถบอกได้ว่าสิ่งของที่ใช้ในกิจกรรมมีจำกัดและแบ่งปันได้ บอกได้ว่าความต้องการของตนเองนั้นจำเป็นหรือไม่ แต่บางครั้งการเลือกของเด็กก็มาจากความต้องการ เพราะเป็นวัยที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เด็กส่วนใหญ่สามารถเลือกใช้สิ่งของเครื่องใช้ที่มีอยู่ในห้องเรียนนำมาประดิษฐ์เป็นของเล่น ของใช้ได้มากขึ้น

2. ด้านการวางแผนการเงิน ในระยะที่ทำโครงการนม เด็กส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เงินซื้อของค่อนข้างน้อย เด็กยังไม่ รู้จักที่มาของเงิน บอกได้แค่ว่าได้เงินมาจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนการเงินโดยการให้เด็กดูวิดีโอ จากการศึกษาการสังเกตการเปลี่ยนแปลงเด็กมีทิศทางที่ดีขึ้นจากการทำกิจกรรมโครงการกล้วย เด็กส่วนใหญ่รู้ค่าของเงินและเข้าใจการวางแผนก่อนใช้เงินมากขึ้น สามารถบอกได้ว่าตนเองจะออมเงินวันละกี่บาท เริ่มมีจุดประสงค์ที่แน่นอนในการออมเงิน เด็กทำกิจกรรม “พ่อค้าตัวน้อย” นำเค้กกล้วยหอมไปขายที่ตลาดนัดโรงเรียน ทำให้เด็กเข้าใจการซื้อ ขาย แลกเปลี่ยน และการได้เงินมามากยิ่งขึ้น

3. ด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค ในระยะการทำโครงการ นม เด็กมีความสนใจเกี่ยวกับแหล่งที่มาของนม ครูจัดบันทึกคำถามของเด็ก เพื่อนำไปจัดกิจกรรมเพื่อหาคำตอบในระยะต่อไป เด็กส่วนใหญ่เข้าใจบทบาทของการเป็นผู้ผลิต จากการไปทัศนศึกษาที่ฟาร์มวัวและฟาร์มแพะ ทำให้เด็กรู้วามที่มาจากสัตว์ ได้แก่ นมวัว นมแพะ และเข้าใจการเป็นผู้บริโภคมากขึ้น จากการสังเกตการเปลี่ยนแปลงในโครงการ กล้วย เด็กส่วนใหญ่สามารถบอกแหล่งที่มาของกล้วยได้ บอกได้ว่ากล้วยมาจากไหน จากนั้นเด็กทำกิจกรรมประกอบอาหารจากกล้วย “ทำขนมกล้วย” และออกแบบห่อใส่ขนมกล้วย โดยใช้ใบตองมาพับเป็นรูปทรงต่าง ๆ ได้ดีมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ธรรมชาติเป็นฐาน สามารถพัฒนาทักษะการบริหารจัดการตนเองให้กับเด็กปฐมวัยได้ เนื่องจาก เด็กได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐศาสตร์ผ่านการจัดประสบการณ์แบบโครงการ เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ จึงส่งผลให้เด็กมีพฤติกรรมการรู้เศรษฐศาสตร์สูงขึ้นได้ ผู้ศึกษามีข้อวิจารณ์ 2 ประเด็น คือ การจัดประสบการณ์แบบโครงการและการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดประสบการณ์แบบโครงการ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย จากเอกสาร หลักสูตร งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ และได้นำข้อมูลที่ศึกษา มาวิเคราะห์ทำความเข้าใจ จึงสามารถแบ่งองค์ประกอบของการรู้เศรษฐศาสตร์แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ด้านความขาดแคลนและการเลือก 2. ด้านการวางแผนการเงิน และ 3. ด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค ในส่วนของการออกแบบกิจกรรมผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและหลักการจัดประสบการณ์รูปแบบการจัดประสบการณ์ และวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐศาสตร์ที่ใช้กับเด็กปฐมวัยในทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ วรรณาท รักสกุลไทย และคณะ (2559) และ Chard (2014) ได้อธิบายระยะในการจัด

ประสบการณ์แบบโครงการ สามารถแบ่งได้ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เริ่มต้นโครงการ ระยะที่ 2 พัฒนาโครงการ ระยะที่ 3 สรุปโครงการ และศึกษางานของ Utah State Office of Education (2003) ที่นำเสนอ ลักษณะของการจัดประสบการณ์แบบโครงการ สามารถแบ่งได้ 5 ลักษณะการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การอภิปราย 2) การศึกษานอกสถานที่ 3) การนำเสนอประสบการณ์เดิม 4) การสืบค้น และ 5) การจัดแสดง

ผู้ศึกษาได้นำระยะของการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่ได้ศึกษาทั้งในและต่างประเทศมาปรับให้เหมาะสมตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้อง และเชื่อมโยงกัน เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้เรียนรู้ได้ ผ่านการจัดประสบการณ์แบบโครงการ ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอประเด็นเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่ค้นพบ มีดังนี้

1. การเลือกหัวข้อในการทำโครงการ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เด็กได้รู้แหล่งที่มาของอาหาร ได้เรียนรู้การเป็นผู้ผลิต จากการไปทัศนศึกษา เด็กได้เรียนรู้เกี่ยวกับการแปรรูปอาหารและออกแบบสิ่งของเครื่องใช้ อีกทั้งพบว่า การเลือกหัวข้อในการศึกษา อาจเลือกหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันของเด็ก สิ่งแวดล้อม หรือเป็นหัวข้อที่สามารถนำเด็กไปสู่กระบวนการรู้เศรษฐศาสตร์ได้

2. การทำกิจกรรมบทบาทสมมติ เด็กได้เรียนรู้การเป็นผู้บริโภค การซื้อขาย การรู้ค่าของเงิน เรียนรู้เกี่ยวกับเงินเหรียญ เงินธนบัตรที่ใช้ในชีวิตประจำวันของเด็ก และการวางแผนใช้เงิน ซึ่งก่อนทำกิจกรรมเด็กทุกคนต้องมีการวางแผนการใช้เงิน โดยเลือกของในใบรายการก่อน ที่จะไปซื้อ ซึ่งการทำกิจกรรมบทบาทสมมติยังช่วยให้เด็กเข้าใจการเป็นผู้บริโภคในอีกทางหนึ่งด้วย เนื่องจากเด็กเป็นผู้ซื้อ เด็กได้เลือกซื้อของที่มีประโยชน์ เชื่อมโยงไปถึงการเลือกใช้สิ่งของเครื่องใช้ที่มีประโยชน์ในชีวิตประจำวันของเด็กได้

3. บทบาทของครูในการจัดประสบการณ์แบบโครงการ ผู้ศึกษาพบว่า ครูมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดประสบการณ์แบบโครงการ เนื่องจากครูจะต้องช่วยเด็กออกแบบและดำเนินกิจกรรมในรูปแบบของโครงการที่สอดคล้องกับการรู้เศรษฐศาสตร์ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน และในหนึ่งกิจกรรม เด็กสามารถเรียนรู้ได้หลากหลายเรื่อง เช่น เด็กทำกิจกรรมบทบาทสมมติ เด็กได้เรียนรู้การได้มาของเงิน การวางแผนการใช้งาน การเป็นผู้บริโภค การเลือกซื้อของตามความต้องการหรือความจำเป็นของตนเอง ดังนั้น การใช้สื่อและกระบวนการจัดประสบการณ์ของครู มีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยครูจะต้องเลือกสื่อที่ชัดเจน น่าสนใจ เข้าใจง่าย ตรงประเด็นกับเรื่องที่เด็กเรียนรู้ และใช้ภาษาในการสื่อสาร เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เหมาะสมกับวัย

จากเหตุผลดังกล่าวจึงถือได้ว่า การจัดประสบการณ์แบบโครงการสามารถส่งเสริมให้เด็กมีพฤติกรรมการรู้เศรษฐศาสตร์เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ วัฒนา มัคคสมัน (2555) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงการ เป็นสิ่งที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ เด็กได้ประเมินความสามารถของตนเอง จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก โดยกระบวนการสามารถทำได้โดยการประดิษฐ์ ทำงานศิลปะ การทำอาหารสร้างแบบจำลอง หรือการแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามที่ครูผู้สอนได้สนับสนุนให้เด็กได้ใช้ความคิด ความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้ได้คำตอบในเรื่องนั้น ๆ

2. การรู้เศรษฐกิจศาสตร์ในเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย พฤติกรรมทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขาดแคลนและการเลือก ด้านการการวางแผนการเงิน และด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค ซึ่งจากการเปรียบเทียบผลคะแนนหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ พบว่า ด้านการวางแผนการเงิน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 5.16 จากคะแนนเต็ม 6 คะแนน เหตุผลที่เป็นเช่นนั้น เพราะ การจัดประสบการณ์แบบโครงการในแต่ละระยะ เด็กได้ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงิน การซื้อ ขาย แลกเปลี่ยน รู้ค่าของเงิน และวางแผนการใช้เงิน แปรรูปอาหารหรือออกแบบสิ่งของเครื่องใช้จากวัสดุที่มีไปขายทำให้ได้เงินมาใช้ เลือกใช้สิ่งของเครื่องใช้ที่มีอยู่นำมาทำเป็นของเล่นของใช้ ไม่ต้องซื้อใหม่ โดยผ่านกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ประดิษฐ์สิ่งของจากเศษวัสดุเหลือใช้ที่มีอยู่ ผู้ศึกษามีประเด็นที่ค้นพบเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน ดังนี้

1. การวางแผนการใช้เงินเพื่อซื้อสิ่งของเครื่องใช้ที่มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันของตนเอง ผู้ศึกษาพบว่า เด็กจะวางแผนการใช้เงินของตนเองได้นั้น เด็กจำเป็นต้องรู้ค่าของเงิน เด็กต้องรู้ว่าเงินมีเหรียญและมีธนบัตรอะไรบ้างที่เด็กใช้ในชีวิตประจำวัน เด็กรู้ค่าของเงินผ่านการทำกิจกรรมเล่นเกม “เกมนับเงิน” เด็กนับเงินของตนเอง สังเกตว่าตนเองมีเงินอะไรบ้าง จากนั้นเด็กทำกิจกรรมบทบาทสมมติเกี่ยวกับการซื้อ ขาย เรียนรู้วิธีการได้มาของเงิน ซึ่งการทำกิจกรรมบทบาทสมมติเด็กได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้บริโภค แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้บริโภคที่ดี ซื้อสิ่งของเครื่องใช้ที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ใช้เงินอย่างรู้คุณค่า

2. เด็กเรียนรู้เกี่ยวกับการได้มาของเงินในรูปแบบต่าง ๆ จาก การซื้อ ขาย แลกเปลี่ยน ผ่านการทำกิจกรรมบทบาทสมมติและการนำไปขายจริงที่ตลาดนัดโรงเรียน พบว่า เด็กได้เรียนรู้เกี่ยวกับการซื้อ ขาย แลกเปลี่ยน ทำให้รู้ที่มาของเงินว่ามาจากการขายของ ซึ่งเด็กในวัยนี้ยังไม่เข้าใจเรื่องการทอนเงินที่มีจำนวนมาก ครูคอยแนะนำ ให้เด็กรู้สึกว่าการเงินไม่ยากเกินไปสำหรับตนเอง

3. การออมเงิน เด็กเรียนรู้การออมเงินผ่านการทำกิจกรรมประดิษฐ์กระปุกออมสินจากกล่องนม เด็กได้หยอดเงินในกระปุกออมสินของตนเอง ทำให้เด็กเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ใช้เงินอย่างรู้คุณค่า และรู้จักประหยัดอดออม นอกจากนี้เด็กทำกิจกรรมประดิษฐ์ของเล่น ของใช้ด้วยตนเองจากการเลือกใช้วัสดุเหลือใช้ที่มีอยู่ เป็นการใช้สิ่งของเครื่องใช้อย่างคุ้มค่าและไม่ต้องใช้เงินซื้อ เช่น การทำที่ใส่ดินสอจากกล่องนม การทำม้าก้านกล้วยเล่น การใช้ใบตองใส่อาหารแทนการซื้อจานพลาสติก เป็นต้น ซึ่งเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้เด็กรู้จักการประหยัด นำของที่มีอยู่มาประดิษฐ์ใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ จะเห็นได้ว่าการดำเนินกิจกรรมมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน โดยส่วนใหญ่เด็กได้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการเงิน เด็กมีโอกาสดูวางแผนการใช้เงิน ใช้เงินซื้อสิ่งของที่จำเป็น และมีการออมเงิน จากการทำกิจกรรมต่างๆในโครงการ จึงทำให้เด็กมีคะแนนเฉลี่ยด้านการวางแผนการเงินมากที่สุด ถึงแม้ว่าเรื่องการเงินจะเป็นเรื่องยากสำหรับเด็กปฐมวัย ถ้าได้รับการจัดประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกัน และเหมาะสมกับวัยของเด็ก จะทำให้เด็กมีความคิดที่เป็นระบบ เด็กจะสามารถเรียนรู้เรื่องที่ยากได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bruner (1960, อ้างถึงใน เยาวพา เดชะคุปต์, 2542) ที่กล่าวว่า การนำเนื้อหาใดมาจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ต้องมีการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสามารถของเด็กที่จะเรียนรู้ได้ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับวัย ดังนั้น

ครูสามารถจัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดความพร้อมได้โดยไม่ต้องรอ นอกจากนี้ควรทำให้เนื้อหาวิชามีความต่อเนื่องกัน ถ้าทราบว่าเนื้อหาวิชาใดเป็นสิ่งที่เด็กจะต้องเรียนรู้ หรือจะต้องใช้เมื่อเด็กโตขึ้น สามารถนำเนื้อหาวิชานั้นมาสอนให้เด็กตั้งแต่ที่ยังเล็ก ๆ ได้ โดยที่ปรับเนื้อหาวิชานั้น ให้เหมาะสมกับความสามารถของเด็ก หรือใช้ภาษาที่เด็กจะเข้าใจได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย ด้วยหลักการจัดประสบการณ์แบบโครงการ ดังแผนภาพ



จากแผนภาพ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดการจัดประสบการณ์แบบโครงการของ Chard (2014) และ Utah State Office of Education (2003) และการรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยของ Pennsylvania Department of Education (2014) ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. Aspects as scarcity and Choice การตัดสินใจเลือกใช้สิ่งของเครื่องใช้ที่มีอย่างรู้คุณค่าและมีเหตุผล เข้าใจการใช้สิ่งของเครื่องใช้มีจำกัดและเสนอที่จะแบ่งปัน แยกแยะความต้องการที่จำเป็นในชีวิตประจำวันของตนเองได้

2. Financial planning การรู้คุณค่าของเงินเหรียญ เงินธนบัตร เข้าใจวิธีการได้มาของเงินในรูปแบบต่าง ๆ การซื้อขาย แลกเปลี่ยน การให้ค่าขนมการให้เงินเป็นรางวัลตอบแทน การเลือกซื้อสิ่งของเครื่องใช้มีประโยชน์ต่อตนเองและการออมเงินในรูปแบบต่าง ๆ

3. Consumer and Producer roles การเข้าใจการเป็นผู้ผลิต คือ ผู้ที่ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ และผู้สร้างสิ่งของเครื่องใช้ เข้าใจการเป็นผู้บริโภค คือ ผู้ที่ใช้สิ่งของเครื่องใช้ เรียนรู้ที่มาและวิธีการได้มาของ

อาหารและสิ่งของเครื่องใช้ แปรรูปอาหารหรือออกแบบสิ่งของเครื่องใช้จากวัสดุที่มีอยู่ รวมถึงการออกแบบห่อ/ถุงใส่อาหาร เพื่อให้เป็นที่สนใจและปลอดภัยกับผู้บริโภค

จากการศึกษา การรู้ เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยทั้ง 3 ด้าน สามารถส่งเสริมได้ด้วยกระบวนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มต้นโครงการ ระยะพัฒนาโครงการ และระยะสะท้อนและจัดแสดงนิทรรศการ ซึ่งในแต่ละระยะประกอบด้วยการเรียนรู้ 5 รูปแบบ คือ การสนทนา/อภิปราย การศึกษานอกสถานที่ การนำเสนอประสบการณ์เดิม/สร้างแบบจำลอง การสำรวจ สืบค้น และการจัดแสดง ซึ่งส่งผลให้เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีพฤติกรรมการรู้ เศรษฐศาสตร์สูงขึ้น

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยการรู้ เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัยในภาพรวมก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 และหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.10 โดยเด็กมีพฤติกรรมแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ความขาดแคลนและการเลือก เด็กสามารถบอกความต้องการที่จำเป็นของตนเองได้ เลือกสิ่งของต่าง ๆ จากความจำเป็น และสามารถแบ่งปันสิ่งของที่มีอยู่น้อยให้เพื่อนได้ใช้ร่วมกันได้โดยไม่ต้องมีผู้คอยชี้แนะตลอดเวลา 2) ด้านการวางแผนการเงิน เด็กสามารถวางแผนการเงินของตนเองได้ รู้จักการใช้เงินซื้อสิ่งของที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น และรู้จักการออมเงินเพื่อเก็บไว้ซื้อสิ่งของที่จำเป็นต่อตนเองได้ และ 3) ด้านบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค เมื่อเด็กพบเจอพ่อค้า แม่ค้า หรือชาวสวน เด็กสามารถบอกได้ว่าบุคคลเหล่านั้นกำลังทำอะไร สามารถเลียนแบบการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่ดีได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

1.1 การเตรียมความพร้อมของเด็กและครูในการดำเนินกิจกรรมแต่ละระยะ เน้นหาความรู้ เศรษฐศาสตร์ให้มีความสอดคล้องกัน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดประสบการณ์ จัดกิจกรรมที่เด็กสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองและได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักการของเศรษฐศาสตร์อย่างแท้จริง

จากการลงมือปฏิบัติ รวมถึงการสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมของเด็กที่แสดงออก และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก เพื่อนำไปส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย

1.2 การส่งเสริมให้เด็กมีความเข้าใจด้านความขาดแคลนและการเลือก การจัดประสบการณ์ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการเลือกใช้สิ่งของเครื่องใช้ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สามารถแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ร่วมกันได้ มีการวางแผนการทำกิจกรรม และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ให้พร้อมก่อนการทำกิจกรรมทุกครั้ง เนื่องจากเด็กต้องใช้อุปกรณ์ร่วมกัน

1.3 การส่งเสริมให้เด็กมีความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน ผ่านการทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ และกิจกรรมบทบาทสมมติ เด็กเลือกใช้สิ่งของเครื่องใช้ที่มีอยู่ที่มีมาทำเป็นของเล่น ของใช้ ทำให้เด็กได้เห็นว่าของเล่นหรือของใช้บางอย่างไม่ต้องซื้อแต่สามารถทำได้ หรือแม้กระทั่งเด็กได้ประดิษฐ์กระปุกออมสินใช้เอง ทำให้เด็กมีแรงบันดาลใจในการออมเงิน ในการจัดกิจกรรมครูจะต้องมีการเตรียมพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมและเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ให้พร้อมก่อนการดำเนินกิจกรรม

1.4 การส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค ครูจัดประสบการณ์ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการไปศึกษานอกสถานที่ ทำให้เด็กเกี่ยวกับแหล่งที่มาและวิธีการได้มาของนมและกล้วย ดังนั้น ครูจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลของสถานที่ที่จะไปและดูแลความปลอดภัยของเด็ก รวมถึงความรู้ที่เด็กจะได้รับจากการไปศึกษานอกสถานที่นั้น ๆ อาจมีวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้กับเด็กในคำถามหรือหัวข้อที่เด็กสนใจอยากเรียนรู้เพิ่มเติม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการจัดประสบการณ์โครงการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐศาสตร์ในเด็กปฐมวัย ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการจัดประสบการณ์แบบโครงการไปใช้ในการส่งเสริมหรือพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ ของเด็กปฐมวัย เช่น พัฒนาทักษะด้านการคิดแก้ปัญหา และ ทักษะคณิตศาสตร์

2.2 การจัดประสบการณ์แบบโครงการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐศาสตร์นั้นมีหลายรูปแบบ ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการ ศึกษาเปรียบเทียบกับการสอนรูปแบบอื่น เช่น การจัดกิจกรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ การรู้จักสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กานต์กมล นาบุญพัฒนา. (2561). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงการผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องการเงินของเด็กปฐมวัย โรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*

- การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2555). *เศรษฐศาสตร์ เล่มเดียวอยู่ หนังสือเรียนเสริมวิชาเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พลัสเพรส.
- ประทุม อังกูโรหิต. (2543). *ปรัชญาปฏิบัตินิยม : รากฐานปรัชญาการศึกษาในสังคมประชาธิปไตย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลดคิมทอง.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- วรนาท รักสกุลไทย และคณะ. (2559). *สุดยอดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ แบบครุมืออาชีพ “การสอนแบบโครงการ”* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: แสบปี เลิร์นนิ่ง
- วัฒนา มัคคสมัน. (2555). *การศึกษาประสิทธิผลของการเรียนการสอนชุดวิชาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Chard, S. C. (2014). *Documenting Children Learning: Assessment and Evaluation in the Project Approach*. Ney Jersey: Ablex.
- Chard, S. C. (2014). *The Project Approach: A Practical Guide for Teachers*. University of Alberta, Edmonton, Canada. August 15, 2019, from <http://www.projectapproach.org>.
- Borg, F. (2017). *Kids, cash and sustainability: Economic knowledge and behaviors among preschool children*. Sammy King Fai Hui, The Education University of Hong Kong, Hong Kong. Retrieved August 20, 2019, from <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1349562.pdf>.
- Federal Reserve Bank of St. Louis. (2015). *Kiddyn mics An Economics Curriculum for Young Learners*. Econlowdown Click. Teach. Engage. Retrieved October 20, 2019, from <https://www.stlouisfed.org/education/kiddynomics-an-economics-curriculum-for-young-learners.pdf>.
- Pennsylvania Department of education. (2014). *PRE-KINDERGARTEN Office of Child Development and Early Learning*. Pennsylvania Department of Education. Retrieved October 15, 2019, from <https://www.education.pa.gov/Documents.pdf>.
- Utah State Office of Education. (2003). *Elementary CORE Academy. Academy Handbook Kindergarten*. Retrieved October 15, 2019, from <https://academy Handbook Kindergarten.pdf>.

การศึกษาผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ
โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนสาขาการโรงแรม
และการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3
วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี
The Learning Outcome about Product and Service of Project Learning Basic
For Hotel and Tourism Students

ยุพกา นามประภา

Yuphaka Namprapa

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand.

Email: Praew_phaka@hotmail.com

Received November 6, 2020; Revised May 1, 2021; Accepted July 4, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวก่อนและหลังเรียน 2) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว 3) ศึกษาความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เป็นการวิจัยเชิงทดลองกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ห้อง 1,2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 20 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า

1. นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่ได้รับการเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ ระดับมาก

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว ระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้; โครงงาน; ความพึงพอใจในการเรียน

Abstract

This study aimed to 1) compare the learning achievements of third-year students vocational certificate level, using project learning activity for enhancing on creative thinking in tourism, before learning and after learning; 2) study the creative thinking in tourism of third-year students vocational certificate level, using project learning activity for enhancing on creative thinking in tourism; 3) study the students' satisfaction of third-year students vocational certificate level, on project learning activity basic. Is experimental research. The target group Sample of 20 third-year Hotel and Tourism students in the vocational certificate level, cluster random sampling, the first semester of the academic year 2020. Hotel and tourism industry in Khemmarat Technical College. The research instruments consisted of 1) project learning organization plans, 2) a learning achievement test, 3) an assessment form for creative thinking in doing a project in tourism, 4) a satisfaction test to inquire the students' satisfaction with the learning activities emphasizing creative thinking enhancement in tourism. The analysis of data employed the mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), percentage, t-test dependent samples. The results are as follows:

1. The third-year student's vocational certificate level, who learned through the project learning activity basic for Hotel and Tourism students had their learning achievements after learning higher than before learning, with statistical significance at the .01 level.

2. The creative thinking in tourism there are 4 creative points: Originality, Fluency, Flexibility, Elaboration was at a high level.

3. satisfaction with the learning activities emphasizing creative thinking enhancement in tourism was at a high level

Keywords: Learning Activity; Project Basic; Satisfaction

บทนำ

นโยบายการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันได้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักด้านความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคตอย่างมาก โดยกำหนดไว้ในมาตรา 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้หลักการไว้ว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” และในมาตรา 24 ก็ให้แนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า “ให้มีการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา” และมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการคิด หนึ่งในนั้นคือความคิดสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การเลือกวิธีเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งความรู้ (ทิตินา แหมมณี, 2551) นอกจากนี้ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนไปอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนของตนเอง จัดอบรมหรือสัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันโรงเรียนทำให้เกิดประสิทธิผลภายในโรงเรียนอย่างสูงสุด (พอรัฐ แสงนวล, 2563) ผ่านกระบวนการการทบทวน การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มความร่วมมือและความขัดแย้ง บทบาทที่สมดุล การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (กรรณิการ์ ทองใบ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2564)

นอกจากนี้ในหลักสูตรของอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญทางด้านการคิดของผู้เรียนอย่างมาก จึงได้กำหนดความคิดสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้เรียน โดยในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ในข้อ 2 “เพื่อให้เป็นผู้มีปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการประกอบอาชีพสามารถสร้างอาชีพ มีทักษะในการจัดการและพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ” และให้ความสำคัญกับพัฒนานวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยการสร้างผลงานที่ใช้ความรู้และทักษะในระดับฝีมือ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2558) ซึ่งจากการศึกษาสภาพปัญหาของผู้เรียนประเภทอุตสาหกรรมบริการโรงแรม พบว่าผู้เรียนมีคุณภาพทางด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ คิดเป็นร้อยละ 49.76 อยู่ในระดับพอใช้ (วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ, 2563)

การศึกษาผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี มุ่งเน้นให้นักเรียนฝึกคิดริเริ่มในสิ่งที่แปลกใหม่ มีจินตนาการ ฝึกระดมพลังสมองการตอบคำถามแบบปลายเปิด มีความยืดหยุ่นทางสติปัญญา เป็นผู้

ว่องไวต่อการรับรู้ในสิ่งเร้า และมีอิสระในการคิดและการแสดงออก ทั้งนี้ นักเรียนยังมีความกระตือรือร้นในการคิดระดมสมองในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่มากพอ และยังไม่มีพื้นฐานในการทำโครงการที่เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในการเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ที่เรียนโดยใช้หน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการแบบโครงงานเป็นฐาน ก่อนเรียนและหลังเรียน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 41 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 20 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ โดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี

3. แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ด้านท่องเที่ยวของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนเรียนและทดสอบหลังเรียน (One Group Pretest Posttest Design) โดยมีลักษณะการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการนำคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในการเรียน มาวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาผลการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในการเรียน ดังนี้

1) นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่ได้รับการเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียน สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ที่ได้รับการเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียน สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ ระดับมาก

3) ความพึงพอใจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียน สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ที่เรียนโดยใช้หน่วยการเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการแบบโครงการเป็นฐาน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

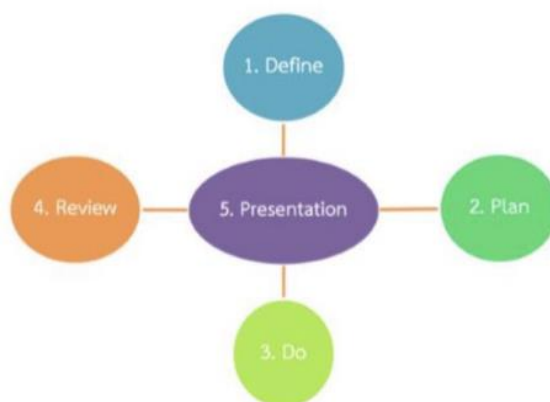
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานของนักเรียน สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงขึ้นสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานจะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน โดยผ่านประสบการณ์จากการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติโดยตนเอง และจากการแนะนำจากบุคคลอื่น ๆ ดังผลการวิจัย (ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, 2563) พบว่า นิสิตที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานมีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยรวม และรายด้านทุกด้านได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ด้านการตรวจสอบตนเอง และด้านการเปลี่ยนแปลงตนเอง สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐานช่วยพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์การท่องเที่ยวของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 มีความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในแต่ละด้าน ด้านที่มีพัฒนาการมากที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่ม รองลงมา คือ ด้านความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และด้านสุดท้าย คือ ด้านความคิดละเอียดละออ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการโรงแรมและการท่องเที่ยว ขณะที่ทำการทดลองผู้วิจัยพบว่า นักเรียนให้ความสนใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นอย่างดี และมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแคล่วระดับมาก สังเกตได้จากแบบสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน สะท้อนให้เห็นว่า นักเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวจากการสำรวจและได้ลงมือกระทำ ได้ฝึกการคิด ฝึกการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รู้จักการลองผิดลองถูก ทำให้เกิดอิสระในการศึกษาเรียนรู้ ดังผลการวิจัย (อมรรักษ์ สอนชุมพล, 2558) พบว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตัวเองสามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

ผลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.45 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานสามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน กล้าคิดในสิ่งแปลกใหม่ นักเรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มปฏิสัมพันธ์กันทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย แปลกใหม่ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังผลการวิจัย (นิคม ชัยขุนพล, 2560) การปฏิสัมพันธ์จะทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์หรือการเรียนรู้ ก็จะทำให้ได้รับความสนใจจากผู้ใช้อย่างยิ่งอันจะส่งผลทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนและสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ เพื่อจะนำพาให้สังคมโดยรวมพัฒนาไปในทิศทางที่ดีมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาการทำโครงงาน ขั้นตอนการทำงานเป็นระบบมากขึ้น ดังแผนภาพ โมเดล จักรยานแห่งการเรียนรู้แบบ PBL



1. Define คือขั้นตอนการทำให้สมาชิกของทีมงานร่วมทั้งครูด้วยมีความชัดเจน ร่วมกันว่า คำถาม ปัญหา ประเด็น ความท้าทายของโครงงานคือ อะไรและเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อะไร

2. Plan คือ การวางแผนการทำงานในโครงงาน ครูก็ต้องวางแผนกำหนดทางหนีทีไล่ ใน การทำหน้าที่ได้พร้อมทั้งเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำโครงงานของนักเรียน และที่สำคัญ เตรียมคำถามไว้ถ้ามีทีมงานเพื่อกระตุ้นให้คิดถึงประเด็นสำคัญบางประเด็นที่นักเรียน มองข้าม โดยถือ หลักว่าครู ต้องไม่เข้าไปช่วยเหลือจนทีมงานขาดโอกาสคิดเองแก้ปัญหาเอง นักเรียนที่เป็นทีมงานก็ต้อง วางแผนงานของตน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบการประชุมพบปะระหว่าง ทีมงาน การแลกเปลี่ยนข้อ ค้นพบ แลกเปลี่ยน คำถาม แลกเปลี่ยนวิธีการ ยิ่งทำความเข้าใจร่วมกันไว้ ชัดเจนเพียงใดงานในขั้น Do ก็จะได้สะดวกเลื่อนไหลดีเพียงนั้น

3. Do คือการลงมือทำ มักจะพบปัญหาที่ไม่คาดคิดเสมือนนักเรียนจึงจะได้เรียนรู้ทักษะ ในการแก้ปัญหา การประสานงานการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง ทักษะในการ ทำงานภายใต้

ทรัพยากรจำกัด ทักษะในการค้นหาความรู้เพิ่มเติม ทักษะในการทำงานในสภาพที่ ทีมงานมีความแตกต่างหลากหลาย ทักษะการทำงานในสภาพกดดัน ทักษะในการบันทึกผลงาน ทักษะในการวิเคราะห์ผล และแลกเปลี่ยนข้อวิเคราะห์กับเพื่อนร่วมทีม เป็นต้น ในขั้นตอน Do นี้ครู เพื่อศิษย์จะได้มีโอกาสสังเกตความรู้จักและเข้าใจศิษย์เป็นรายคนและเรียนรู้ หรือฝึกทำหน้าที่เป็น “วาทยากร” และได้ด้วย

4. Review คือ การที่ทีมนักเรียนจะทบทวนการเรียนรู้ ที่ไม่ใช่แค่ทบทวนว่าโครงการ ได้ผล ตามความมุ่งหมายหรือไม่ แต่จะต้องเน้นทบทวนว่างานหรือกิจกรรมหรือพฤติกรรมแต่ละ ขั้นตอนได้ให้บทเรียนอะไรบ้างเอาทั้งขั้นตอนที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลวมาทำความเข้าใจ และกำหนด

5. Presentation คือ การนำเสนอโครงการต่อชั้นเรียนเป็นขั้นตอนที่ให้การเรียนรู้ ทักษะ อีกชุดหนึ่ง ต่อเนื่องกับขั้นตอน Review เป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิดการทบทวนขั้นตอนของงาน และการ เรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเข้มข้น แล้วเอามานำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจ ให้อารมณ์และให้ความรู้ (ปัญญา) ทีมงานของนักเรียน อาจสร้างนวัตกรรมในการนำเสนอก็ได้ โดยอาจเขียนเป็นรายงาน และนำเสนอ เป็นการรายงานหน้าชั้น มี เพาเวอร์พอยท์ (PowerPoint) ประกอบ หรือจัดทำ วิดีทัศน์ นำเสนอ หรือ นำเสนอเป็นละคร เป็นต้น

สรุป

การเรียนการสอนแบบโครงการมีขั้นตอนการทำโครงการอย่างต่อเนื่องโดยผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง และมีครูเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกหัวข้อเรื่องหรือปัญหาที่จะศึกษา ขั้นที่ 2 ขั้ววางแผนการกำหนดวิธีการศึกษา ขั้นที่ 3 ขั้วดำเนินการศึกษาและสำรวจ ขั้นที่ 4 ขั้วตอนรวมเขียนรายงานสรุปข้อมูล ขั้นที่ 5 ขั้วนำเสนอและประเมินผลงานเพื่อประสบความสำเร็จของโครงการโดยเขียนแผนภูมิขั้นตอนได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัย พบว่า นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการโรงแรมและการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก แต่ความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวด้านความคิดละเอียดลออ อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งจะต้องเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจนำหลักการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของอูต้า (AUTA) มาประยุกต์ใช้ได้ เพราะทฤษฎีนี้จะเน้นการตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดละเอียดลออมากที่สุด เนื่องจากถ้าครูเข้าใจและส่งเสริมให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดความคิดละเอียดลออในเนื้อหามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออได้อีกวิธีหนึ่ง

2. การนำโครงการมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว ครูผู้สอนจะต้องเตรียมความพร้อมในทุกด้าน ทั้งครูผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหาสาระที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ จะต้องชี้แจงให้ผู้เรียนเข้าใจรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้ถ่องแท้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยมีครูผู้สอนทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและเป็นที่ปรึกษา

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการที่เน้นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยว ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมค่อนข้างมาก ครูผู้สอนต้องให้เวลากับการจัดกิจกรรมรูปแบบนี้ให้มากขึ้นและในแต่ละขั้นตอนการสอน ควรให้มีการปรับเวลายืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยการทำโครงการประเภทอื่น ๆ เช่น โครงการประเภททดลอง โครงการประเภทสิ่งประดิษฐ์ และโครงการประเภททฤษฎี เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำโครงการด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลาย

2. ควรนำรูปแบบกระบวนการเรียนการสอนนี้ไปทดลองใช้กับรูปแบบการท่องเที่ยวอื่น ๆ เช่น การท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมในชุมชน เพื่อยืนยันผลสัมฤทธิ์ของรูปแบบการเรียนการสอน

3. ควรทำการวิจัยการจัดการเรียนรู้แบบโครงการเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้านการคิดละเอียดลออ เพื่อให้นักเรียนมีความคิดที่หลากหลายในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมีการบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระอื่น ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงด้านเนื้อหาได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ทิตนา แหมมณี. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงการเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(1), 218–253.
- นิคม ชัยขุนพล. (2560). ลักษณะปฏิสัมพันธ์การสื่อสารจากพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมเครือข่ายออนไลน์ของคนไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 27(2), 55–65.
- กรรณิการ์ ทองใบ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2564). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 312–328.
- พอรัฐ แสงนวล. (2563). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(3), 672–685.

วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ. (2563). รายงานผลการประเมินตนเอง พุทธศักราช 2563. อุบลราชธานี: วิทยาลัยเทคนิคเขมราฐ.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). คู่มือการใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง พุทธศักราช 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: פרק
หวานกราฟฟิค.

อมรรักษ์ สอนชุมพล. (2558). แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับการจัดการศึกษา. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 9(1), 213–221.

**การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา**

**The development of lesson plans in Department of Career on food
set unit of Grade 9 students by using CIPPA model**

สุพิชญา สว่างวงศ์

Supichaya Sawangwong

มหาวิทยาลัยราชธานี

Rajthanee University, Thailand.

E-mail : aim_sp@hotmail.com

Received November 25, 2020; Revised May 1, 2021; Accepted May 1, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/1 โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ห้อง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 แผน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ มีค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง .40-.80 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .39-.94 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 ดำเนินการทดลองกับกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว โดยวัดก่อนและหลังการทดลอง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิภาพ ค่าดัชนีประสิทธิผล และทดสอบสมมติฐาน ใช้สูตร t-test (Dependent Sample)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 87.69/88.11 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

2) ดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 76.69

3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา; กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ

Abstract

The purposes of this research were to 1) Study the efficiency lesson plans in the Department of Career on food set unit of Grade 9 students by using the CIPPA model according to standard 80/80. 2) To study the index of effectiveness of learning management 3) To compare the achievement of pre-learning-post learning and 4) To study the satisfaction of the students towards in Department of Career on food set unit by using the CIPPA model. The sample consisted of Grade 9 class 1 students studying at Trakul Prathuang Witthayakhom School, Mahachanachai District, Yasothon Province, Secondary Education Area Office 28. The participants of this research were conducted by simple random sampling. The instruments used in this research were 7 lesson plans the mo. The achievement tests evaluate through the multiple-choice with 30 questions were difficulty between .40 –.50, discrimination between .39 –.94, and reliability was .98 To study students' satisfaction by using the CIPPA model with 20 questions IOC since.67 – 1.00. Measure on pre- learning – post learning. Studying in the first semester of the academic year 2020. Statistics compare mean, standard deviation, efficiency, effective index, and t-test dependent.

The results of this research were as follows

1) Efficiency lesson plans in Department of Career on food set unit by using CIPPA model of Grade 9 students by following the 80/80 standard criterion with an efficiency value equal to 87.69/88.11

2) Student's achievement on the learning activity through using the CIPPA model on the food set unit found that the post-learning test was significantly higher than pre-learning 76.69 percentage.

3) Academic achievement after studying is higher than before with a significant difference at the .01 levels.

4) student's satisfaction with using the CIPPA model was overall at the highest level.

Keywords: CIPPA model; Department of Career

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรแกนกลางที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาระดับประถมศึกษา และการศึกษาลดหลดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) จากโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นั้น แบ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีคำสั่ง ที่ 921/2561 เรื่อง ยกเลิกมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด สาระที่ 2 การออกแบบและเทคโนโลยี และสาระที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเปลี่ยนชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ดำเนินการดังนี้ (1) ยกเลิกมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด สาระที่ 2 การออกแบบและเทคโนโลยี และสาระที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คงเหลือ 2 สาระ คือ สาระที่ 1 การดำรงชีวิตและครอบครัว และสาระที่ 4 การอาชีพ (2) เปลี่ยนชื่อ สาระที่ 4 การอาชีพ เป็นสาระที่ 2 การอาชีพ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เงื่อนไขและระยะเวลาการยกเลิกและเปลี่ยนชื่อสาระตามข้อ 1 และข้อ 2 ให้เป็นไปดังนี้ (1) ปีการศึกษา 2561 ให้ยกเลิกและเปลี่ยนชื่อสาระในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 (2) ปีการศึกษา 2562 ให้ยกเลิกและเปลี่ยนชื่อสาระในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2 4 และ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 2 4 และ 5 (3) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นไป ให้ยกเลิกและเปลี่ยนชื่อสาระทุกชั้นเรียน (4) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 ให้เปลี่ยนชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ (4.1) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ (4.2) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เป็น กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563) เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต การอาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และแข่งขันในสังคมไทย และสากล เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ รักการทำงานและมีเจต

คติที่ดีต่อการทำงาน สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างพอเพียงและมีความสุข มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ (1) การดำรงชีวิตและครอบครัว เป็นสาระเกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวยุ และสังคมได้ในสภาพเศรษฐกิจที่พอเพียง ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เน้นการปฏิบัติจริงจนเกิดความมั่นใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เพื่อให้ค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง (2) การอาชีพ เป็นสาระที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพ เห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสม เห็นคุณค่าของอาชีพสุจริตและเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ (โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม, 2563)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการงานอาชีพ ของโรงเรียนโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ สอนใหญ่สอนเน้นเนื้อหาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยใช้วิธีสอนตรงหรือสอนบอกความรู้ อธิบายเนื้อหาใช้สื่อประกอบบ้าง การวัดผลประเมินผลใช้วิธีการทดสอบความรู้โดยใช้ข้อทดสอบที่เน้นวัดความรู้ ความเข้าใจเท่านั้น ผู้เรียนยังขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ วางแผนการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาพื้นฐาน การงานอาชีพ ผู้เรียนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะพื้นฐานในการทำงาน ขาดการวางแผน การออกแบบการทำงาน ทำงานไม่เป็นระบบ ทำงานไม่ทันเวลา ไม่มีความอดทน ไม่กล้าแสดงออก เกิดความเบื่อหน่าย ผู้เรียนบางส่วนขาดความรับผิดชอบ ปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (ปี 2554-2558) ของโรงเรียนโรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่วัดด้วยผลการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผู้เรียน ระดับคุณภาพอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2557) และจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ข้อ 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน มีจุดที่ควรพัฒนา คือ ผู้เรียนในระดับชั้น ม. 1 – 6 ยังต้องได้รับการส่งเสริมในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มากขึ้น เนื่องจากมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนในภาคเรียนที่ 1 เท่ากับ 2.75 และในภาคเรียนที่ 2 เท่ากับ 2.80 และผู้เรียนในระดับชั้น ม.3 และ ม.6 มีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา ข้อ 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีจุดที่ควรพัฒนา คือ ต้องส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้อย่างหลากหลายและตรงตามศักยภาพของตนเองและในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจุดที่ควรพัฒนาที่สำคัญ คือการเชื่อมโยงองค์ความรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมใน

การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ พัฒนาระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีเพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง และควรส่งเสริมผู้เรียนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยาคม, 2561)

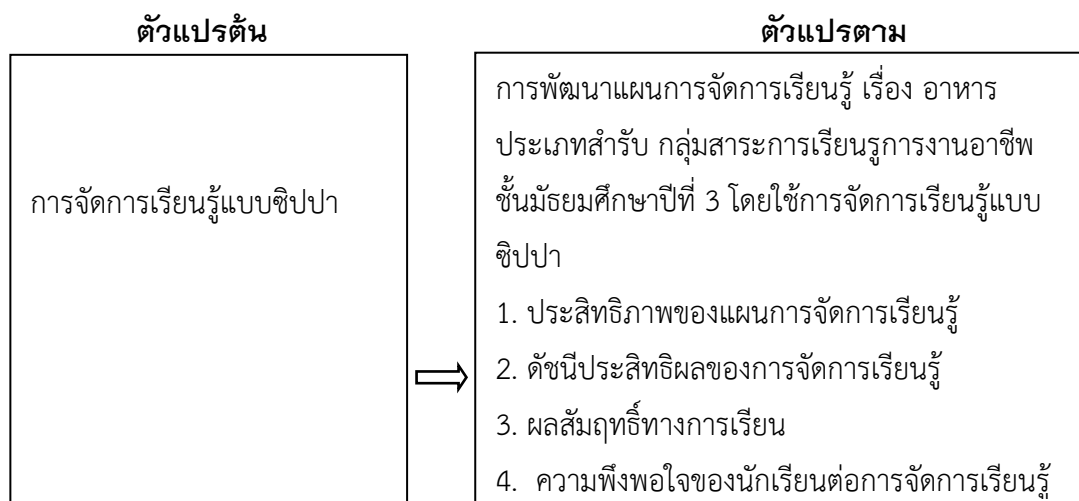
จากสภาพปัญหาและข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ผู้วิจัยคาดหวังว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบซิปปา จะสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีความก้าวหน้าทางการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน และคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ในการพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ใช้กรอบแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2548) มี 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการทบทวนความรู้เดิม ขั้นการแสวงหาความรู้ใหม่ ขั้นการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม ขั้นการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม ขั้นการสรุปและจัดระเบียบความรู้ ขั้นการปฏิบัติ หรือแสดงผลงาน และขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองกับกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว โดยวัดก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest Posttest Design)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการทดลองสอนกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นเตรียม

1. ขอความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/1 โรงเรียนตระกูลประเทืองวิทยา อําเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 30 คน

ขั้นดำเนินการทดลอง

ดำเนินการทดลองใช้เวลาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 แผน รวม 14 ชั่วโมง (ไม่รวมเวลาในการทดสอบก่อนเรียน การทดสอบหลังเรียน) ดังนี้

1. ก่อนทำการทดลองผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) กับนักเรียนทั้งห้อง จำนวน 30 คน ด้วยตนเอง โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนเรียงลำดับคะแนนจากคะแนนสูงที่สุดไปหาคะแนนต่ำที่สุด เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ทำการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ใช้เวลาในการทดลอง 7 สัปดาห์ ๆ ละ 1 วัน คือ

วันอังคาร เวลา 13.00–15.00 น. รวม 7 ครั้ง ใช้เวลา 14 ชั่วโมง ระหว่างดำเนินการสอนจะมีการสังเกตพฤติกรรมระหว่างเรียน การทำใบงานเป็นกลุ่ม และการทำแบบทดสอบย่อยเป็นรายบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ตามเกณฑ์ 80/80
2. วิเคราะห์หาค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา
4. วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3 ชนิด ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|----|-----|
| 1. แผนการจัดการเรียนรู้ | จำนวน | 7 | แผน |
| 2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | จำนวน | 30 | ข้อ |
| 3. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ | จำนวน | 20 | ข้อ |

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ตามเกณฑ์ 80/80 มีประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 87.69/88.11 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้
2. ดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 76.69
3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ มีดังนี้

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ตามเกณฑ์ 80/80 มีประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 87.69/88.11 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ หมายความว่า การจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้โดยกระบวนการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 87.69 และมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงผลการเรียนของนักเรียนเฉลี่ยร้อยละ 88.11 แสดงให้เห็นว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์และจุดประสงค์ที่ตั้งไว้สามารถนำไปใช้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากแผนการจัดการเรียนรู้ได้ผ่านขั้นตอนในการจัดทำอย่างมีระบบและวิธีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยศึกษาหลักสูตร เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการสร้างสื่อ วิธีการสร้างแบบประเมินผู้เรียน ที่จะใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการทำวิจัย เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดการสอนตามรูปแบบของซิปปา และยังได้ผ่านการตรวจสอบประเมินความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการทดลองใช้ แล้วปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองจริง อีกทั้งผู้วิจัยใช้วิธีการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในแต่ละแผนหลากหลายกิจกรรม นักเรียนมีความสุขในการทำกิจกรรมแต่ละขั้นตอน จึงทำให้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จนสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2542) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการสอนแบบ CIPPA มีหลักการให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวภา พรหมทา (2553) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา มีประสิทธิภาพเท่ากับ 86.01/84.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาพร เขตจำนนท์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ CIPPA ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้แบบ CIPPA กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.36/82.89 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. ดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 76.69 หมายความว่า หลังจากนักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา แล้วนักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 76.69 อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบซิปปา เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นผู้เรียนให้เกิดความคิด มุ่งให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน บุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกัน จึงส่งผลให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2548) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง (Construction of Knowledge) นอกจากผู้เรียนจะต้องเรียนด้วยตนเอง และพึ่งตนเองแล้ว ยังต้องพึ่งการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับเพื่อน บุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วย รวมทั้งต้องอาศัยทักษะกระบวนการ (Process Skills) ต่าง ๆ จำนวนมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวภา พรหมทา (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาการกิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน มีค่าเท่ากับ 0.7399 และคิดเป็นร้อยละ 73.99 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาพร เขตจำนนท์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ CIPPA ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้แบบ CIPPA กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.6834 แสดงว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 68.34 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักขณา ไสยประจำ (2556) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างการจัดการเรียนรู้รูปแบบซิปปากับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบซิปปา มีค่าเท่ากับ 0.6431 แสดงว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ทั้งสองแบบมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 64.31

3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบซิปปา เป็นแผนที่มีส่วนตอนกระบวนการที่ให้นักเรียนได้ฝึกการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้สร้างความรู้ตามแนวคิด

สามารถค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง มีทักษะและกระบวนการในการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนในกระบวนการเรียนแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ และจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีความกระตือรือร้นอยากเรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากใบความรู้ที่แจกให้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอผลงานกลุ่ม สามารถอธิบายและตอบคำถามได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละแผนกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง สามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ใหม่กับความรู้เดิม และสรุปเป็นความคิดรวบยอดได้ แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้แบบชิปปา สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นได้จริง สอดคล้องกับ กัลยรัตน์ มั่นสัจย์ (2562) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบชิปปา เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นผู้เรียนให้เกิดความคิด มุ่งให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน บุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีทักษะและกระบวนการในการเรียนรู้ รวมทั้งให้นักเรียนมีส่วนร่วมทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวลักษณ์ พนมพงษ์ (2553) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ เรื่อง การเขียนเว็บเพจ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบชิปปา (CIPPA Model) พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ เรื่อง การเขียนเว็บเพจ โดยใช้รูปแบบการสอนแบบชิปปา (CIPPA Model) มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาพร เขตจำนนท์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ CIPPA ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความคิดสร้างสรรค์หลังเรียนรู้อยู่ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้แบบ CIPPA กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิติรัตน์ เงินวิสัย (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนโมเดลชิปปา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนโมเดลชิปปาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อาหารประเภทสำหรับ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบชิปปา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้แบบชิปปา มีรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ ประกอบด้วย การทบทวนความรู้เดิม การแสวงหาความรู้ใหม่ การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม การสรุปและจัดระเบียบความรู้ การปฏิบัติหรือแสดงผลงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้ พร้อมด้วยใบงาน และแบบทดสอบย่อย เป็นการทบทวนความจำ

นักเรียน และเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าในการเรียน ทั้งเป็นกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่านักเรียนมีความสนใจ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ และทำงานกลุ่มกับเพื่อนอย่างมีความสุข นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย จึงส่งผลให้นักเรียนมีความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยรัตน์ มั่นสัจย์ (2562) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบชิปปาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบชิปปา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวลักษณ์ พนมพงษ์ (2553) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ เรื่อง การเขียนเว็บเพจ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบชิปปา (CIPPA Model) พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การเขียนเว็บเพจ โดยใช้รูปแบบการสอนแบบชิปปา (CIPPA Model) ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยผู้วิจัยพบอุปสรรคระหว่างการจัดการเรียนการสอนหลายประการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 นักเรียนบางส่วนยังไม่กล้าแสดงออกหรือได้ตอบครูเท่าที่ควร ดังนั้นผู้สอนควรกระตุ้นด้วยกระบวนการคิดและสติปัญญา คือ การตั้งคำถาม การสร้างความสงสัย ประหลาดใจให้กับนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น อยากค้นพบคำตอบ ให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมา แม้ว่าจะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างหรือไม่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การอภิปรายและการสรุปที่ถูกต้อง

1.2 ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากรูปแบบการสอนแบบชิปปา มีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ซึ่งต้องใช้เวลาค่อนข้างนานในการทำกิจกรรมแต่ละขั้น ดังนั้นผู้สอนควรจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดเตรียมสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีสภาพที่พร้อมใช้ และเพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคนในห้อง เพราะความไม่พร้อมจะทำให้เกิดความวุ่นวาย เสียเวลาในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากและทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้สอนต้องบริหารการใช้เวลาเพื่อให้นักเรียนได้ใช้เวลาเพื่อการเรียนรู้อย่างเต็มที่

1.3 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบชิปปา ในขั้นที่ 3 การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ควรทำร่วมกันระหว่างผู้สอนและนักเรียน โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้สรุปด้วยความเข้าใจใหม่ของตนเอง ผู้สอนทำหน้าที่ให้แนวทางการสรุปข้อมูล เช่น การแนะนำการใช้แผนภาพความคิดแบบต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการสรุปและนำเสนอข้อมูล

และให้ข้อมูลย้อนกลับ กับผลงานของนักเรียน เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงแก้ไขงานและการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ ให้มีความถูกต้อง ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.4 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบซิปปา ในขั้นที่ 5 การสรุปและจัดระเบียบความรู้ ผู้สอนควรมีการซักถามความรู้ความเข้าใจของนักเรียนให้มากขึ้น และเพื่อที่จะให้นักเรียนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนได้ถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. ในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกลุ่มทุกครั้งก่อนสอน เพราะจะทำให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และควรนำเทคนิค วิธีการ ที่หลากหลายมาเสริมแรงก่อนการเรียน เช่น การตั้งคำถาม การเล่นเกมทายชื่ออาหาร การจับคู่ภาพอาหารให้ตรงกับแต่ละภาค เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนเกิดความสุข สนุกสนานความพร้อมที่จะรับความรู้ และการเสริมแรงหลังเรียนด้วยรางวัลให้กับกลุ่มที่มีผลงานยอดเยี่ยม เช่น การให้คะแนนให้ของขวัญ คำชื่นชม เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยรัตน์ มั่นลัตย์. (2562). *ผลการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบซิปปาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทิตนา แหมมณี. (2548). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบซิปปา (CIPPA Model)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
- ธิดารัตน์ เงินวิลัย. (2557). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนโมเดลซิปปา*. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ครั้งที่ 6 วันที่ 30 – 31 พฤษภาคม 2014, 316–324.
- เยาวลักษณ์ พนมพงษ์ . (2553). *ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ เรื่อง การเขียนเว็บเพจ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบซิปปา CIPPA Model* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โรงเรียนตรอกประเทืองวิทยาคม.(2563). *หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563)*. ยโสธร: โรงเรียนตรอกประเทืองวิทยาคม อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.

- ลักษณ์ ไสยประจำ. (2556). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการคิดวิเคราะห์และเจตคติต่อการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างการจัดการเรียนรู้รูปแบบชิปปากับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิภาพร เขตจำนนท์. (2556). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ CIPPA ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี เรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีคำสั่ง ที่ 921/2561 เรื่อง ยกเลิกมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด สาระที่ 2 การออกแบบและเทคโนโลยี และสาระที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเปลี่ยนชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <https://www.kroobannok.com/84395.html>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (ปี 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- เสาวภา พรหมทา. (2553). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบชิปปา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีเรื่อง ธุรกิจในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สภาพการณ์และแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

The Condition and guidelines of Supervision of Primary Schools of Sriratana Academic
Development Clusters of Si Sa Ket Primary Educational Service Area Office 4

ชุตินันท์ ก้อนทอง

Chutinan Konthong

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand.

E-mail: c.nang@hotmail.com

Received February 19, 2021; Revised May 3, 2021; Accepted June 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ของครูผู้สอน จำนวน 182 คน โดยศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านสภาพปัจจุบันในการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างการนิเทศภายใน และด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามเชิงสำรวจรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย พบว่า สภาพและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันในการนิเทศภายใน

คำสำคัญ: สภาพการณ์; แนวทางการนิเทศ; โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to study the condition and guidelines for the development of internal supervision of primary schools of Sriratana Academic Development Clusters of Si Sa Ket Primary Educational Service Area Office 4 of 182 teachers by studying 5 aspects which are the current conditions of internal supervision, the planning of internal supervision, the action of Internal supervision, the interaction of internal supervision, and the evaluation of internal supervision. The research tools are the survey questionnaire, the rating scale questionnaire (Rating Scale) 5 levels, totaling 60 questions. The conformity index is 0.67–1.00. And the reliability value of the whole questionnaire was 0.79. The research statistics were mean and standard deviation. The data analytics was used a computerized analysis system.

The results of this research were found that the conditions and guidelines for the development of internal supervision of primary schools of Sriratana Academic Development Clusters of Si Sa Ket Primary Educational Service Area Office 4 all 5 aspects were overall at a high level. The results of the study were sorted in descending order of mean as follows: At the highest level is the action of Internal supervision, At the moderate level in the planning of internal supervision and at the lowest level is the current conditions of internal supervision.

Keywords: Assessment Condition; Assessment Guidelines; Primary Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้อันเป็นสากล คุณธรรม มีจริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ร่วมรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติเป็นสำคัญ ร่วมส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการจัดการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา ยังไม่บรรลุจุดหมาย จึงมีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) โดยมีจุดเน้นคือการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต ขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะผลักดันทำให้บรรลุเป้าหมายคือครูที่จะต้องเป็นครูมืออาชีพ ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน

ใกล้เคียงกันได้ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพเราสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาคุณภาพของครูให้เป็นครูมืออาชีพซึ่งเราสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งต่างจากผู้เรียนที่เราไม่สามารถคัดเลือกเฉพาะผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเก่ง หรือปฏิเสธกลุ่มที่เรียนอ่อนได้ แต่จะต้องให้โอกาสในการเข้าเรียนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ จึงเป็นภาระหน้าที่ของครูที่จะต้องพัฒนาปัจจัยด้านผู้เรียนให้เป็นผลผลิต และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นผู้ที่จะมาเป็นครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งองค์ความรู้ และจิตวิญญาณของความเป็นครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (รุ่งรัชชดา เวหะชาติ, 2550) กระบวนการจัดการเรียนการสอนกับการวัดผลและประเมินผล จะต้องมีความสมดุลเหมาะสม ครูจะต้องสอนให้นักเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาวิธีเรียนให้กับผู้เรียน เน้นพัฒนาการคิด การแก้ปัญหา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ที่สำคัญครูจะต้องมีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการพัฒนาผู้เรียน ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพทางวิชาชีพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555) ดังนั้นทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา แก้ปัญหาคุณภาพของผู้เรียนไทย เพื่อให้มีสมรรถนะในการแข่งขันในเวทีนานาชาติได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จากปัญหาคุณภาพของผู้เรียนดังยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน โดยภาพรวมมีการสรุปสาเหตุของปัญหามาจากคุณภาพของครู ซึ่งมีประเด็นปัญหา 7 ประการ พบว่ามีประเด็นปัญหาประการหนึ่งที่น่าสนใจ และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถดำเนินการได้ในสถานศึกษา และเกี่ยวข้องโดยตรงในระดับปฏิบัติการ คือเรื่องของการนิเทศทางการศึกษา ทั้งการนิเทศโดยต้นสังกัด และการนิเทศภายในสถานศึกษา ยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เข้มแข็งทำให้การให้การช่วยเหลือ แนะนำแก้ปัญหา และพัฒนาครูไม่ทันทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ, 2550) การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมทักษะการทำงานและอาชีพ และการนิเทศการศึกษาที่เชื่อมโยงกับการศึกษาตลอดชีวิต (วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวลิต ขอดศิริ, 2562)

ดังนั้นการนิเทศภายในจึงเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อเด็ก ครูสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนความคาดหวังของสังคม สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศภายใน มีความมั่นใจที่จะนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการวางแผน พัฒนาคุณภาพของครูในสถานศึกษา ครูสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมั่นใจจนเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อสร้างแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นหลัก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ด้านเนื้อหาของการนิเทศ ด้านกระบวนการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านผู้นิเทศ ด้านระยะเวลาการนิเทศ และด้านปัจจัยเอื้อข้อจำกัดในการนิเทศ (สุภาพรณ กิตติรัชดานนท์, 2551)

Moore (2000) ได้ทำการวิจัยแนวคิดของผู้บริหารของสำนักงานกลางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารของสำนักงานกลางรับว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารเห็นว่าการประเมินเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าเท่า ๆ กับการประเมินผล นอกจากนี้ผู้นิเทศ และผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการทบทวนเครื่องมือการประเมินผลซ้ำอีกครั้งหนึ่งในช่วงระหว่างปี และปลายปีการศึกษา

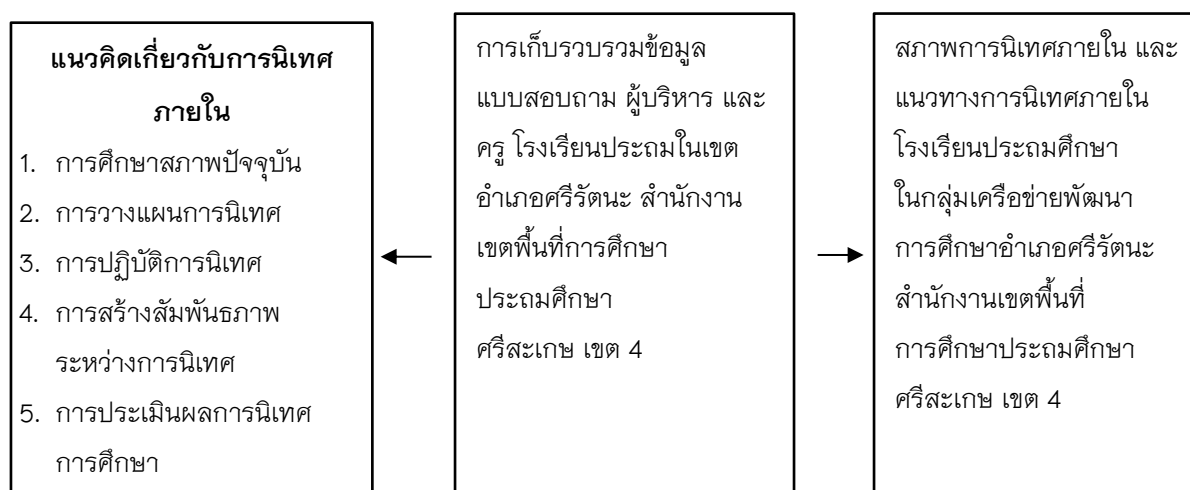
ครูที่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานหรือพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศผู้ชอบทำงานร่วมกับผู้นิเทศที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบหรือสายบังคับบัญชา ผู้นิเทศมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานมากกว่าการทำงานร่วมกับบุคลากรในระดับผู้บริหารเดียวกัน ครูระบุว่าผู้นิเทศที่ใช้อำนาจตามระเบียบและมีการเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีภาวะผู้นำกลุ่มและครูรับรู้ว่ามีผู้นิเทศที่มีคณะทำงานตามอำนาจและหน้าที่ที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกลุ่มกัน มีความไว้วางใจและความสมานสามัคคีเกิดขึ้น (Madison, 2002)

รักพงษ์ บุญศิริ (2559) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในด้านวิชาการเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการนิเทศภายในควรมี 5 องค์ประกอบคือ การวางแผนการนิเทศภายใน การให้ความรู้ในสิ่งที่ จะทำการนิเทศ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศภายในด้านวิชาการ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการนิเทศ ผลการศึกษาสภาพภายในด้านการวางแผนการนิเทศ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ในการทำงานทุกอย่างสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติบรรลุตามความต้องการหรือเป้าหมายรวมถึงการนิเทศภายในเช่นเดียวกัน คือการวางแผนการนิเทศภายใน เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำพาสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การนิเทศทางการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนาและพัฒนาคุณภาพของครู โดยเฉพาะการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคุณภาพของครูในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพทางวิชาการ คุณภาพของนักเรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการนิเทศภายในจะเป็นกระบวนการที่ดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และที่สำคัญคือคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง สภาพการนิเทศภายในและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Methods Research) โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีรัตนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 352 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 182 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie และ Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบ (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดกระบวนการนิเทศที่ได้จากการสังเคราะห์ 5 องค์ประกอบ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจสอบถามรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการณ์ภายในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีรัตนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้า ได้สร้างขึ้นครอบคลุมองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ จำนวน 5 ด้าน องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติการณ์นิเทศองค์ประกอบที่ 4 การสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ และองค์ประกอบที่ 5 การติดตามและประเมินผลการนิเทศ รวมข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบวัดระดับการปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการนิเทศ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีรัตนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบการนิเทศ 5 องค์ประกอบเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายใน แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้ตามแนวคิด ความต้องการของตนเอง ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน คำตอบจากแบบสอบถามผู้ศึกษาค้นคว้าจะนำไปวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำไปสังเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นแนวทางในการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระยะเวลาในการวิจัยระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2563 แล้วนำข้อมูลผลการทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีการของ Cronbach ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) คำถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการณ์ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา อำเภอศรีรัตนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติการณ์นิเทศแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การนิเทศภายในแต่ละด้าน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพของการนิเทศภายในของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา อำเภอสครีรัตน์

ที่	การนิเทศภายในแต่ละด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การศึกษาสภาพปัจจุบันในการนิเทศภายใน	3.69	.34	มาก
2	การวางแผนการนิเทศภายใน	3.90	.60	มาก
3	การปฏิบัติการนิเทศ	3.98	.29	มาก
4	การสร้างสัมพันธภาพระหว่างการนิเทศ	4.00	.55	มาก
5	การประเมินผลการนิเทศ	3.96	.58	มาก
	เฉลี่ย	3.91	.38	มาก

ตารางที่ 1 สภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอสครีรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$ S.D=.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.00$, S.D.55) และด้านที่มีสภาพการนิเทศภายในน้อยที่สุดคือการศึกษาสภาพปัจจุบันในการนิเทศภายใน ($\bar{x}=3.69$,S.D.=.34)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสครีรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 แนวทางในการนิเทศภายในมี 5 แนวทางตามลำดับ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายใน การวางแผนการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน การสร้างสัมพันธภาพระหว่างการนิเทศ และการติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน

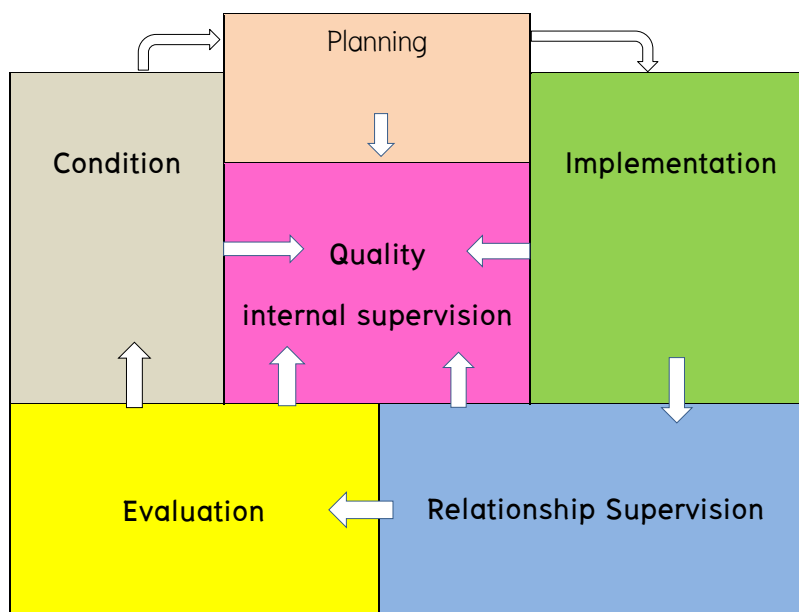
อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอสครีรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอสครีรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม พบว่า สภาพการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องด้วยวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการนิเทศภายในนั่นก็คือ การให้การชี้แนะ แนะนำช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้กับครู ทำให้ครูได้รับการเพื่อพัฒนาคุณภาพ ตลอดจนกระบวนการทำงานของครูได้รับการช่วยเหลือไปพร้อม ๆ กันอีกด้านหนึ่ง ครูจึงเป็นปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ถ้าปัจจัยนำเข้ามีความพร้อมและมีคุณภาพเมื่อผ่านปัจจัยด้านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ผลผลิต ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นมีคุณภาพ ในกระบวนการนิเทศครูจึงมี

กรอบแนวคิดที่สอดคล้องกัน อันประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างแรงจูงใจ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ซึ่งถือว่าเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานของการนิเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัย (สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์, 2551) พบว่า รูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับการศึกษาสภาพการนิเทศ ได้แก่ การจัดระบบการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่เข้าใจง่ายถูกต้อง และเป็นรูปธรรม เพื่อการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงานให้ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้กระบวนการนิเทศทางการศึกษาตามแนวโน้มใหม่ ว่าการนิเทศต้องยึดแนวคิดเชิงระบบ และได้เสนอแนวคิดทางการนิเทศของผู้นิเทศไว้ 8 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกที่สำคัญคือ การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ(Wile & Bondi, 2004)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอศรีวิทันะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปนำไปใช้สำหรับการนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพสูงสุด สามารถสรุปเป็นวงจรการนิเทศ แบบ CPIRE ดังนี้



ภาพที่ 1 วงจรการนิเทศภายในแบบ CPIRE

C=Condition หมายถึง สภาพหรือปรากฏการณ์ที่เป็นอยู่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน
 P=Planning หมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือสิ่งที่จำเป็นสำหรับการนิเทศภายในไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร

I=Implementation หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ

R= Relationship หมายถึง การสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีของทุกฝ่ายในการนิเทศ

E=Evaluation หมายถึง การประเมินค่า การสรุปผลที่เกิดขึ้นจากการนิเทศภายใน

จากภาพที่ 1 การนิเทศภายในอย่างมีคุณภาพ จะต้องเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน (C=Condition) ของโรงเรียนเป็นอย่างไรทุกมิติ ทั้งโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อนของบริบทที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทาง ในการดำเนินการนิเทศ ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการวางแผน (P=Planning) ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียนว่าควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างไร แล้วนำแผนสู่การปฏิบัติ (I=Implementation) อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สำเร็จตามแผน ในขณะเดียวกันพึงระลึกเสมอเสมอว่าการนิเทศเป็นการกระทำต่อมนุษย์บุคคลที่มีความรู้สึกรับรู้จะต้องนิเทศอย่างเป็นกัลยาณมิตร (R=Relationship Supervision) จึงจะมีเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ที่สำคัญต้องมีการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลแปรผลและประค่าของการนิเทศ (E=Evaluation) เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศภายในให้เกิดคุณภาพสูงสุด ทุกขั้นตอนการนิเทศภายในจะต้องมุ่งที่คุณภาพในการนิเทศ

สรุป

ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบสารสนเทศในการนิเทศภายใน เกี่ยวกับสภาพการนิเทศว่ามีสภาพอยู่ในระดับมาก แต่ผลดังกล่าวยังไม่ถึงเป้าหมายที่ต้องการคือระดับมากที่สุด ทั้งอาจเนื่องมาจาก สภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะที่คล้ายกันอันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนทางการเมือง เปลี่ยนผู้รับผิดชอบการศึกษาบ่อยครั้ง ทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงตามผู้รับผิดชอบ ทำให้เกิดความไม่คงเส้นคงวาด้านนโยบายการศึกษา ก่อให้เกิดเป็นนโยบายรายวัน นอกจากนี้ยังมีงาน ขอความร่วมมือจากต่างสังกัดมากขึ้นตามลำดับ จนส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานตามปกติของครู ที่ต้องมีภาระงานมากขึ้นที่ไม่ใช่การสอน บางครั้งกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ระบบงานต่างๆเกิดความคลาดเคลื่อน รวมถึงระบบการนิเทศด้วยก็ได้รับผลเช่นเดียวกัน นอกจากนี้แล้วการจัดระบบการนิเทศในสถานศึกษายังไม่เป็นระบบ ปัญหาที่ตามมาก็คือคุณภาพการจัดการเรียนการสอนไม่สามารถดำเนินการอย่างเต็มประสิทธิภาพ การนิเทศไม่สามารถดำเนินการช่วยยกระดับคุณภาพครูได้มากพอ จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการประเมินสภาพปัจจุบันของการดำเนินการนิเทศยังอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการศึกษาสภาพการนิเทศภายใน ควรกำหนดระยะเวลาในการศึกษาให้มากขึ้น และขอบเขตของประชากรให้กว้างขึ้น อาจจะพบข้อเด่นตลอดจนเกิดประสิทธิผลของรูปแบบมากขึ้น และเกิดผลดีต่อการพัฒนาครูมีอาชีพมากยิ่งขึ้น จะเป็นหนทางที่เหมาะสมที่สุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ตรงประเด็น

2. ในการนิเทศภายในผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญที่ปัญหาและความต้องการของครูเป็นหลัก และนำรูปแบบการนิเทศไปใช้แก้ปัญหาให้ตรงจุดโดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอนของครู และเน้นที่โรงเรียนเป็นสำคัญ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการบริหาร และรูปแบบการนิเทศครู ไปใช้ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูโดยนำหลักกัลยาณมิตรนิเทศ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบไปใช้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอศรีรัตน์ที่มีประสิทธิผล เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในแต่ละกรณี และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ควรมีการวิจัยวิธีการนิเทศที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอศรีรัตน์ ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดในการนิเทศภายใน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทย โดยเวทีเศรษฐกิจโลก พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสน์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- รักพงษ์ บุญศิริ. (2559). *รูปแบบการนิเทศภายในด้านวิชาการเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* (คุษภูมินพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รุ่งรัชชดา เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วชิรา เครือคำอ้าย และ ขวสิต ขอดศิริ. (2562). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(1), 121–135.*
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(พิเศษ), 73–88.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). *ความเป็นครูมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Madison, L. A. “The Effect of Supervisor Level of Authority and Leadership Style on Element School climate and Teachers Job Satisfaction(Ph.D. Dissertation). State university of New Jersey.

- Moore, W. G. (2000). *The Supervision and Evaluation of High school Principals as Described by Central Office Administrators* (Ph.D. Dissertation). University of Oklahoma.
- Wiles, J & Bondi, J. (2004). *Supervision: A Guide to Practice*. (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย
คำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามุกดาหาร

School Management and States and Development guidelines of School
Administration Kham Ahuan Dong Yen Phattanasuksa School cluster under
Mukdahan Primary Educational Service Area Office

ญานิกา วรรณพัฒน์¹, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม² และ กนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์³

Yanika Wannapat¹, Charoenwit Sompongdam² and Kanokkan Srisurin³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยราชธานี

^{1,2,3}Ratchathani University, Thailand

E-mail: ¹wannapat_ya@hotmail.com

Received April 3, 2021; Revised May 3, 2021; Accepted November 8, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 7 คน ครูผู้สอน 63 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง 9 คน ครูผู้สอน 85 คน รวมผู้บริหาร 16 คน ครูผู้สอน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระต่อกัน (t-test Independent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ได้เสนอไว้ทั้ง 4 ด้าน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; กลุ่มเครือข่าย; แนวทางการพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the state school administration (2) to compare school administration classified by school size and (3) to present the way to school administration development in Kham Ahuan Dong Yen Phattanasuksa school cluster under Mukdahan Primary Education Service Area Office in 4 ways, namely academic management, expenditure management, personal management, and general management. The sample consisted of 7 small school directors, 63 teachers, 9 middle school directors, 85 teachers. The total was 16 directors and 148 teachers. The tool for collecting the data was the questionnaires about state and the way of school administration development. The data collected were analyzed by using the statistic in terms of percentage, mean, standard deviation, and T-test Independent Sample.

The research results were as follows:

1. The state of school administration overall and each aspect was at a high level, except academic management was at the middle level.
2. The comparison of school administration overall and each aspect classified by school size was significantly different at the level of 0.5. The middle school acts more than the small school.
3. The way in school administration development was 4 ways.

Keywords: School administration; School Cluster; Development guidelines

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

และเน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ในแนวทางเดียวกันการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทางด้านการกระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมแต่ละระดับการศึกษา ทั้งนี้การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็นทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้ง 4 ด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทที่สำคัญที่ทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีโรงเรียน จำนวน 16 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 7 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 9 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 4 โรงเรียน

จากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารพบว่าคะแนนสอบ วิชาภาษาไทยมีคะแนนสอบเฉลี่ย 44.81 วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนสอบเฉลี่ย 28.54 วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนสอบเฉลี่ย 33.03 วิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนสอบเฉลี่ย 25.93 คะแนน คะแนนเฉลี่ยรายกลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นฯ 33.08 คะแนนสอบเฉลี่ย

ระดับประเทศ 37.99 ในภาพรวมโดยเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนสอบเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ, 2562) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 4 โรงเรียน พบว่า คะแนนสอบใน 4 กลุ่มสาระพบว่า โรงเรียนบ้านเหล่าคราม มีคะแนนสอบวิชาภาษาไทยเฉลี่ย 45.50 วิชาภาษาอังกฤษเฉลี่ย 26.50 วิชาคณิตศาสตร์เฉลี่ย 23.00 วิชาวิทยาศาสตร์เฉลี่ย 29.56 เฉลี่ยรายโรงเรียน 31.14 โรงเรียนบ้านโพนสว่าง คะแนนสอบวิชาภาษาไทยเฉลี่ย 53.00 วิชาภาษาอังกฤษเฉลี่ย 30.00 วิชาคณิตศาสตร์เฉลี่ย 29.00 วิชาวิทยาศาสตร์เฉลี่ย 33.13 เฉลี่ยรายโรงเรียน 36.28 โรงเรียนบ้านโคกขามเลียน วิชาภาษาไทยเฉลี่ย 58.00 วิชาอังกฤษเฉลี่ย 29.20 วิชาคณิตศาสตร์เฉลี่ย 19.20 วิชาวิทยาศาสตร์เฉลี่ย 32.70 เฉลี่ยรายโรงเรียน 34.78 โรงเรียนบ้านปงโพน วิชาภาษาไทย 56.00 วิชาภาษาอังกฤษ เฉลี่ย 24.00 วิชาคณิตศาสตร์เฉลี่ย 28.67 วิชาวิทยาศาสตร์เฉลี่ย 26.75 เฉลี่ยรายโรงเรียน 33.85 เฉลี่ยรายกลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นฯ 32.06 เฉลี่ยระดับประเทศ 36.30 ในภาพรวมโดยเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ, 2562)

จากการวิเคราะห์ผลการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากยังขาดวัสดุ สื่อการสอนและ บุคลากรไม่เพียงพอ โรงเรียนขนาดเล็กยังมีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 อ่านไม่คล่อง การนิเทศติดตามภายในของสถานศึกษาไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง งบประมาณในการดำเนินงานด้านการนิเทศจัดสรรให้ค่อนข้างน้อย ควรจัดสรรงบประมาณในการนิเทศเพิ่มขึ้น ควรมีงบประมาณในการพัฒนาครูผู้สอนในรายวิชาหลัก การจัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อครูผู้สอนจะได้นำเทคนิค การสอน การจัดทำสื่อ ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูต้องศึกษา และเข้าใจหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และตัวชี้วัดในการจัดการเรียนการสอนตามรายวิชา มีการจัดทำสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละวิชา ควรจัดสรรบุคลากรตามสาขาให้เพียงพอกับโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลน ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ active learning รวมทั้งการทำวิจัยในชั้นเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ, 2562)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวจึงมีความต้องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่าย/ภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

บทความวิจัยนี้นำเสนอเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน

วิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และนำแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

สมมติฐานการวิจัย

สภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาน และแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) ด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2550) ด้านการบริหารงานทั่วไปเป็นงานบริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการ การบริหารงาน

งบประมาณการ บริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547)

2. การพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของงานด้านวิชาการ จะต้องมุ่งเน้นกระบวนการให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้บริหารและครูควรมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันทั้งในและนอกห้องเรียน ทั้งกิจกรรมวิชาการ กิจกรรมนันทนาการ รวมไปถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่โรงเรียนหรือชุมชนจัดขึ้นด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมนับว่าเป็นอีกปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จำเป็นจะต้องพัฒนา โดยอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต้องมีความปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สถานที่ก็จะมุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระเบียบมากขึ้น เริ่มมีมุมที่นักเรียนสามารถแสดงผลงานของตัวเองได้ ด้วยการออกแบบ ส่วนระดับมัธยมศึกษาจะต้องเป็นทางการมากขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างดี มีอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มากกว่าระดับชั้นอื่น มีห้องปฏิบัติการในบางรายวิชา มีห้องสมุดที่มากขึ้นเพื่อส่งเสริมนิสัยการค้นคว้าหาความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลคนยังเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาในทุกด้าน อัตราค่าจ้าง รวมถึงคุณภาพในแต่ละคน ย่อมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ไม่ใช่มีเพียงครูเท่านั้น แต่รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่สามารถกลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนส่วนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ฉะนั้น ขั้นตอนการสรรหาต้องพิจารณาจากงานที่จะให้ เช่น ด้านวิชาการก็สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ด้านงบประมาณอาจหาจากผู้ที่มีอาวุโสหรือเป็นที่รู้จักในชุมชน ติดต่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้ ในหลายครั้งงบประมาณภายนอกได้จากบุคคลที่อยู่ด้านศาสนา เนื่องจากมีผู้ติดต่อเข้ามาทำบุญ (ณัฐพงศ์ จันทะศิริ, และบุญฤทธิ์ บุญมา, 2559)

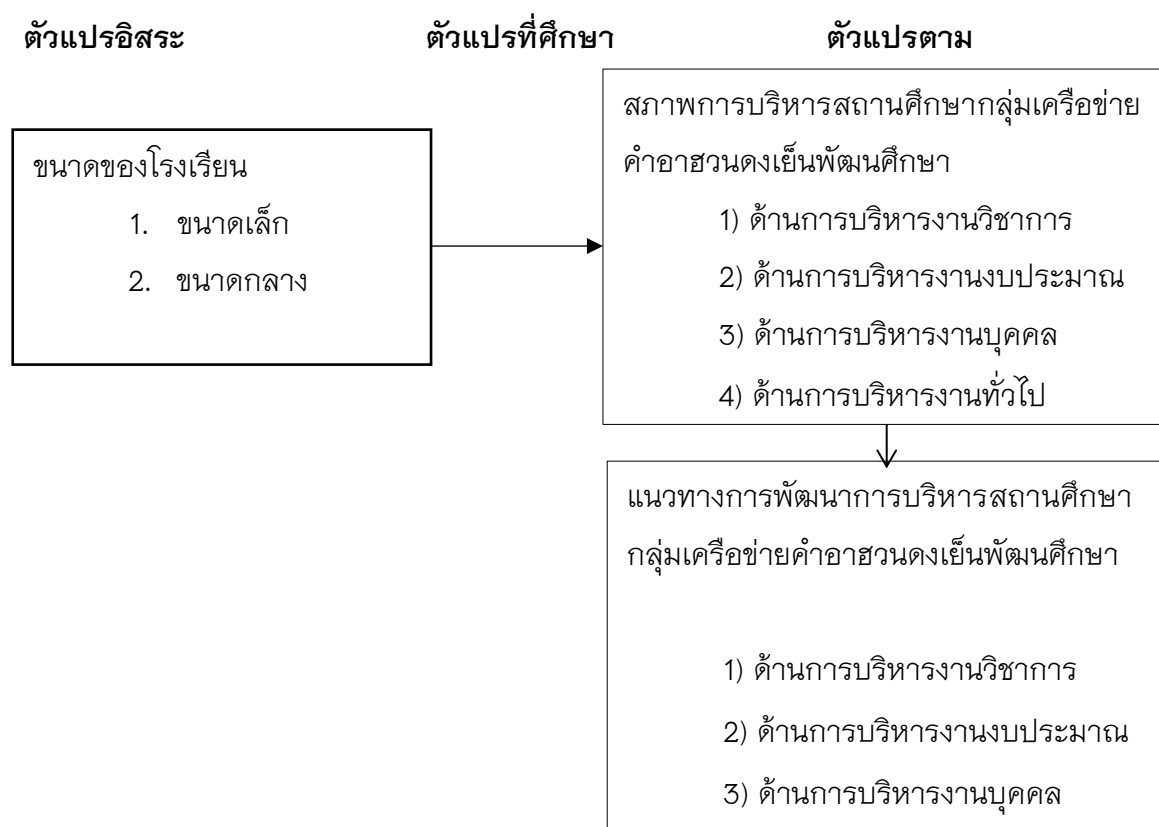
3. บริบทสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนตงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางจังหวัดมุกดาหาร

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานทั่วไป (ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ, 2555)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามขอบข่าย/ภารกิจจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 และกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและ

การจัดการศึกษาของ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ซึ่งให้ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจ 4 ด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ พื้นที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายคำอาสวดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร ประชากร คือ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำอาสวดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผู้บริหาร 16 คน ครูผู้สอน 193 คน จำนวน 209 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหาร 7 คน และครูผู้สอน 63 คน โรงเรียนขนาดกลาง ประกอบด้วยผู้บริหาร 9 คน และครูผู้สอน 85 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน โดยใช้รูปแบบสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากทุกสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายคำอาสวดงเย็นพัฒนศึกษา

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบ แบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 60 ข้อ 3) แบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

แบบสอบถาม 1. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี พร้อมกับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลยื่นต่อผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือให้ช่วยตอบ 2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างโดยแจกแบบสอบถามจำนวน 164 ฉบับ ได้คืนมา 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมีค่าระหว่าง .44 – .82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา ตามขนาดสถานศึกษาใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที่แบบอิสระต่อกัน (t-test independent sample) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความถี่

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ สภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำ
อาสวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร

ที่	สภาพการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.46	1.14	ปานกลาง
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.74	0.91	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	3.92	0.96	มาก
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.84	0.99	มาก
รวม		3.74	1.00	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาสวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สภาพการบริหาร สถานศึกษา	ขนาดเล็ก n = 70			ขนาดกลาง n = 94			t	p
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
			ปฏิบัติ			ปฏิบัติ		
ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.05	0.10	ปานกลาง	4.05	0.04	มาก	-22.797*	0.00
ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	3.47	0.06	ปานกลาง	4.09	0.07	มาก	-14.926*	0.00
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.77	0.07	มาก	4.12	0.07	มาก	- 8.350*	0.00
ด้านการบริหารงานทั่วไป	3.42	0.25	ปานกลาง	4.43	0.01	มาก	-16.521*	0.00
รวม	3.43	0.07	ปานกลาง	4.16	0.01	มาก	-21.996*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาสวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการ

บริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษา ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ควรสำรวจความรู้ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่น ควรมีการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำสื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเรียนการสอนด้วยอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการวัดและประเมินผลโดยวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียน สนับสนุนแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน ควรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม สม่่าเสมอและเป็นกัลยาณมิตร

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ให้มีการตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา จัดระบบสวัสดิการ ควรจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการเงินและบัญชีโดยตรง ให้มีการระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอก ควรตรวจสอบการใช้งานหรือจำหน่ายพัสดุที่เสื่อมสภาพอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการบริหารงานบุคคล ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการศึกษาต่อ ยกย่องชมเชย ให้มีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรจัดหาคอมพิวเตอร์ในการทำข้อมูลสารสนเทศ และ IT อย่างเหมาะสม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทำแผนสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการสถานศึกษา และสร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีการศึกษา ควรเพิ่มการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวน ดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องผู้บริหารมีการบริหารงานที่คล่องตัวสามารถดำเนินกิจกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการตามขอบข่ายงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป แต่ยังขาดแคลนบุคลากรและสื่อการเรียนการสอน การนิเทศติดตามภายในของสถานศึกษาไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้กระบวนการสอนยังไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ งบประมาณในการดำเนินงานด้านการนิเทศจัดสรรให้ค่อนข้างน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา วิริยะหิรัญไพบูลย์ (2557) พบว่า สภาพการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเก้าเลี้ยว โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความแตกต่างกันทั้งในเชิงนโยบาย และการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนขนาดกลางสามารถดำเนินงานได้ง่ายกว่าโรงเรียนขนาดเล็กเนื่องจากมีบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งสามารถแบ่งภาระงานในหน้าที่ได้ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอติยา ไชยโกฏี (2560) พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 15 นาตาล-พังโคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะความแตกต่างตามขนาดโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารด้วย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา ควรสำรวจความรู้ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่น นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ เนื้อหาสาระและจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ การจัดการแก้ปัญหาจากประสบการณ์จริงตามความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการ

สอน ศึกษานิเทศก์ควรให้การดูแลโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ พร้อมแนะนำอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชา พุ่มพวง (2559) พบว่า ผู้บริหาร ครู ชุมชน ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดนโยบาย วางแผนร่วมกันในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ด้านการบริหารงานงบประมาณ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ มีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา และการจัดระบบสวัสดิการ จัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการเงินและบัญชีโดยตรง และมีการระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอกมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ มีการตรวจสอบการใช้งานหรือจำหน่ายพัสดุที่เสื่อมสภาพอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิษญ์ภาส สว่างใจ (2557) พบว่า มีการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้วัสดุของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน มีกระบวนการดูแลรักษาอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีการระดมเงินงบประมาณจากทุกภาคส่วนเพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา วิริยะหิรัญไพบุลย์ (2557) พบว่า โรงเรียนควรดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่ทางการเงินให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีความโปร่งใส ไม่คลุมเครือ ตรวจสอบได้ ดำเนินการตามแผนพัฒนาโครงการ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ควรมีการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ จัดทำหลักฐานการเบิกจ่าย สถานศึกษาควรจัดให้มีการระดมทุนทั้งเอกชน องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อให้เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

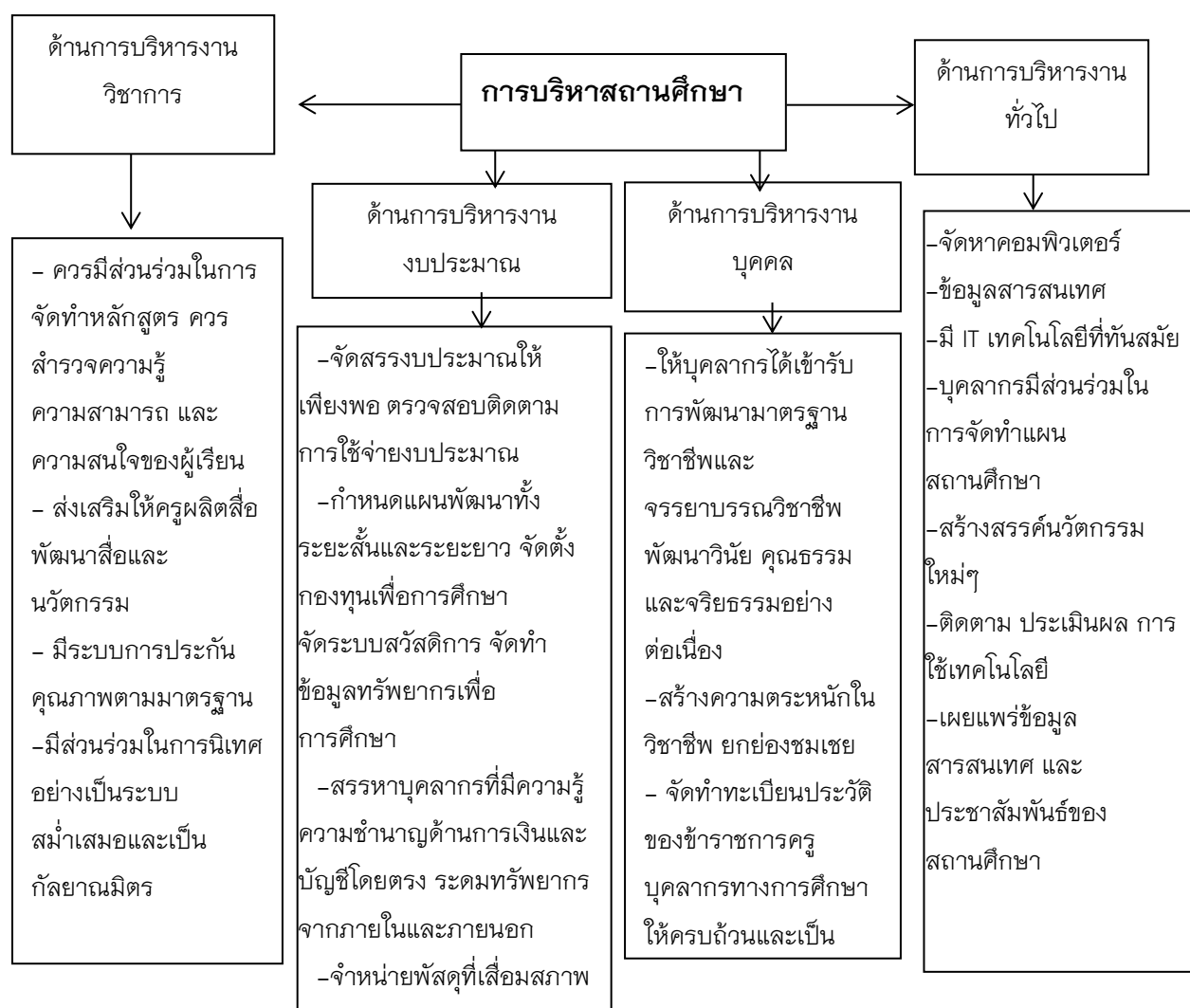
ด้านการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาควรเสริมสร้างวินัย และจรรยาบรรณ มีการอบรมเพื่อพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความตระหนักในวิชาชีพ อบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และประเมินผลการฝึกอบรม มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตรงกับสาขา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษญ์ภาส สว่างใจ (2557) พบว่า มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา วิริยะหิรัญไพบุลย์ (2557) พบว่า การพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ บุคลากรอยู่เสมอ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตรงกับสาขา มีการพัฒนา ฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ยกย่องชมเชย ให้รางวัล และปรับปรุงแก้ไขผู้บกพร่อง

ด้านการบริหารงานทั่วไป จัดหาคอมพิวเตอร์ในการทำข้อมูลสารสนเทศ และITอย่างเหมาะสม มีการติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพิ่มการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์สอดคล้องกับงานวิจัยของลดาวัลณ์ ศศิธร (2558) มีเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ โดยมีข้อเสนอแนะให้สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการบำรุงรักษา อาคารสถานที่ของโรงเรียนมา

รวมให้ชัดเจน และจัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ และพร้อมใช้สอดคล้องงานวิจัยของรุจิรา วิริยะศิริญ ไพบุลย์ (2557) พบว่า ให้มีการสร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็นพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

สรุป

ในบทความนี้ได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจ การบริหารงาน 4 ด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษา ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่น มีระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครู

ผลิตสื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรม นิเทศ ติดตามแบบมีส่วนร่วม สม่่าเสมอและเป็นกัลยาณมิตร ด้านการบริหารงานงบประมาณ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ กำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา จัดระบบสวัสดิการ จัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอก ตรวจสอบการใช้งานหรือจำหน่ายพัสดุที่เสื่อมสภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล ให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความตระหนักในวิชาชีพ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการศึกษาต่อ ยกย่องชมเชย จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และด้านการบริหารงานทั่วไป จัดหาคอมพิวเตอร์ มีระบบสารสนเทศ และ IT อย่างเหมาะสม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยี นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษาควรสำรวจความรู้ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและส่งเสริมหลักสูตรท้องถิ่นตามบริบทของสถานศึกษาและชุมชน นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ การจัดการแก้ปัญหาจากประสบการณ์จริงตามความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอน วางแผนร่วมกันถึงแนวทางการนิเทศ ระหว่างผู้บริหาร/ผู้นิเทศกับครู อย่างเป็นระบบ ติดตาม นิเทศ สม่่าเสมอและเป็นกัลยาณมิตร

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ควรมีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา และจัดระบบสวัสดิการ จัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญด้านการเงินและบัญชีโดยตรง ระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอก ตรวจสอบการใช้งานหรือจำหน่ายพัสดุที่เสื่อมสภาพ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความตระหนักในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการศึกษาต่อ ยกระดับสมรรถนะ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป จัดหาคอมพิวเตอร์ มีระบบสารสนเทศ และ IT อย่างเหมาะสม จัดทำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และทำแผนสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีการศึกษา เพิ่มการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำอาฮวนดงเย็น พัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.moe.go.th/กระทรวงฯ>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ(ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ณัฐพงศ์ จันทนะศิริ และบุญฤทธิ์ บุญมา. (2559). *กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา (Developments Strategies for Schools)*. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52236/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir->
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ยุกตนันท์ หวานน้ำ.(2555).การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุจิรา วิริยะหิรัญไพบูลย์. (2557).สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน
อำเภอเก้าเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครสวรรค์เขต 1. *Southeast Bangkok Journal*, 2(2), 79–94.
- ลดารัตน์ ศศิธร.(2558).ศึกษากาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการจัดการเรียนร่วม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิชญ์ภาส สว่างใจ.(2557). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในเขตอำเภอปลา
ปากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัย
นครพนม*, 5(2),128–136.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.(2562). *คู่มือปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา*. มุกดาหาร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2547). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2547 – 2553)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน.
- สุทธิตักดิ์ นันทวิทย์. (2557). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(1),
214–226.
- อติตยา ไชยโกฏี.(2560). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา
เครือข่ายที่ 15 นาตาล-พังโคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
(สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชธานี.
- อภิชา พุ่มพวง. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบล
ในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 5

The School Administration Based on the Good governance of Sub-district
Quality Schools in Det Udom District under Ubonratchathani Primary
Educational Service Area office 5

อนุจรี สีวะสา

Anucharee Seewasa

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

Email: anucharee.seewasa@gmail.com

Received April 2, 2021; Revised May 8, 2021; Accepted September 10, 2021

บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและผู้มาใช้บริการ โดยใช้วิธีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 186 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC เท่ากับ .98 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 แล้วนำไปใช้เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความร่วมมือ และด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล; โรงเรียนดีประจำตำบล

Abstract

The School Administration institutions to be efficient. It must be for the benefit of students and visitors who use the service. By using the method of management according to the principles of good governance Which must take into account the role and function Follow the convention In order to achieve the goals set. This article aimed to study the school administration based on the good governance of sub-district quality schools in Det Udom district under Ubonratchathani Primary Educational Service Area office 5. and compare the school administration based on the good governance as classified by school size. The samples used in this study were 186 people by using the stratified random sampling. The research tools were a questionnaire which was a rating scale for 5 levels. IOC of .98 a discriminant, and reliability .97 Data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test for independent samples.

The research finding was as follow:

1. The school administration based on the good governance of sub-district quality schools in Det Udom district under Ubonratchathani Primary Educational Service Area office 5, in general, and in various aspects were at a high level. The descending order was including morality, accountability, responsibility, the rule of law, participation, and cost – effectiveness respectively.

2. Compare the school administration based on the good governance as classified by school size in overall and aspects were different with statistical significance.

Keywords: The school administration based on the good governance; Sub-district quality schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้กำหนดใน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง และสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาไทย สำหรับยุค Thailand 4.0 ที่กล่าวถึง 4 ประเด็นปฏิรูปเร่งด่วนของการศึกษาไทยและหนึ่งในประเด็นเหล่านั้นคือ คุณภาพและมาตรฐานของนักเรียนด้วยความมีธรรมาภิบาล และนายกรัฐมนตรียังได้มีข้อสั่งการให้ทุกส่วนราชการดำเนินการในปี 2559 เป็นปีแห่งธรรมาภิบาล

สถานศึกษาก็เป็นหน่วยราชการหนึ่งที่ตั้งขึ้นเพื่อถ่ายทอดความรู้วัฒนธรรมและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของสมาชิกในสังคมให้สามารถติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคมช่วยอบรมสั่งสอนให้สมาชิกในสังคมได้พัฒนาบุคลิกภาพ มีกิริยามารยาท จริยธรรม คุณธรรม เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบควบคุม กำกับดูแลการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนและนักเรียนมากที่สุด คุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2554) การนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายในการทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2548) เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและยาวนาน (โสมวลี ชยามฤต, 2564) ผ่านกระบวนการการร่วมมือ การประนีประนอม การเอาชนะ การยอมให้ และการหลีกเลี่ยง (สุปราณีย์ พิรักษา, 2563)

สถานการณ์ในการบริหารในปัจจุบัน มีสาเหตุของปัญหา คือ ความบกพร่อง ความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการทุจริตและการกระทำผิดจริยธรรมในวิชาชีพการไม่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ขาดความโปร่งใส บริสุทธิ์ และยุติธรรม ส่งผลให้ระบบไม่มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสหรือช่องทางให้เกิดการทุจริตและผิดจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (2562) มีการสำรวจข้อคิดเห็นของบุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเรียงตามลำดับคะแนน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจ ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ด้านการใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาให้เกิดความเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานด้านบริหารให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบล ในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

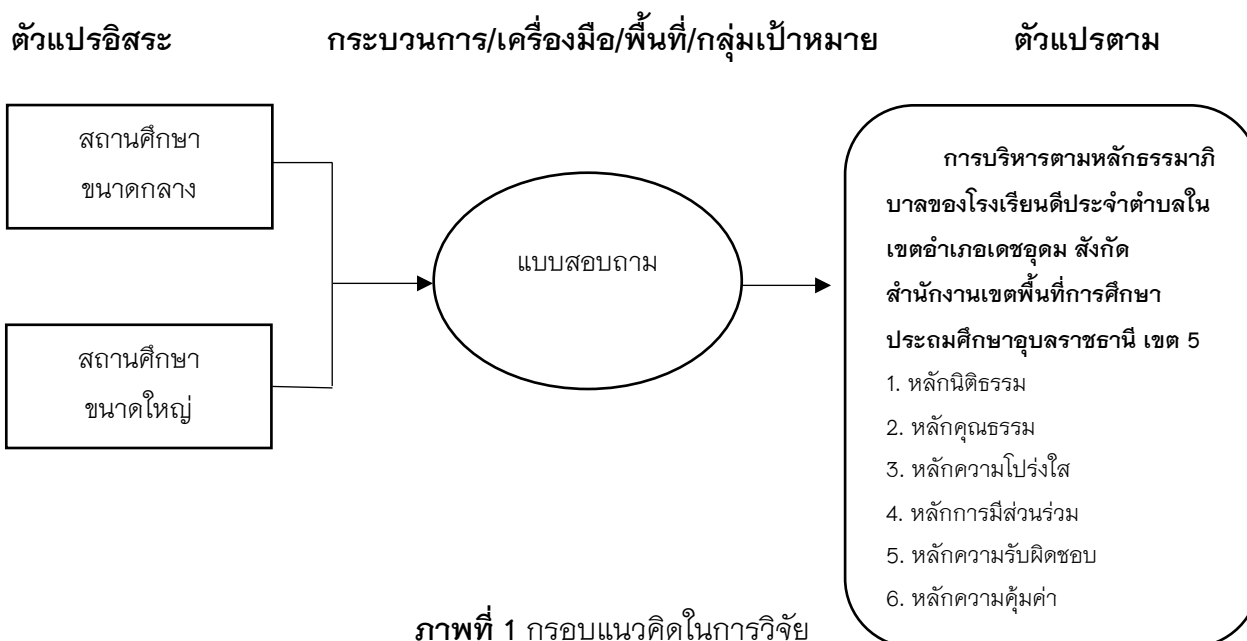
การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา มีปัญหาที่พบส่วนมากจะเป็นการขาดความร่วมมือจากบุคคลหรือภาคส่วนต่าง ๆ เนื่องจากขาดความตระหนักต่อประโยชน์ของส่วนรวม ขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักปฏิบัติ ซึ่งนำไปสู่สภาพปัญหาที่พบ จึงมีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในการวางแผนพัฒนาให้เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานด้านบริหารให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป และยังทำให้ได้ข้อสรุปว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพราะเป็นแนวปฏิบัติในการจัดระเบียบสังคมที่มีความสำคัญครอบคลุมทุกภาคส่วน เป็นกฎเกณฑ์การปกครองที่มีความเป็นธรรมทำให้เกิดการน้อยใจ ไม่มีการทุจริต ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เกิดความสันติสุขในสังคมพร้อมทั้งตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนและมากขึ้น นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังช่วยกระตุ้นให้

กระบวนการประชาธิปไตยเกิดความสมบูรณ์ ระบบการบริหารงานของรัฐมีความยุติธรรมน่าเชื่อถือ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น และทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสังคมให้เข้มแข็งในทุกด้าน เป็นภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศ ลดปัญหาความรุนแรงในสังคมช่วยให้ประเทศพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นวิธีการสร้างความเป็นธรรมในสังคม ทั้งยังช่วยสร้างคุณธรรมและจิตสำนึกทางปัญญา ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดล้วนเป็นหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาดังภาพที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



บุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 360 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 186 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิตามโรงเรียนและการเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนจากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้ค่า IOC เท่ากับ .98 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 แล้วนำไปใช้เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบอิสระต่อกัน ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามครอบคลุม 6 ด้าน ประกอบด้วย คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้ คือ 1) การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้แบบทดสอบค่าที (t – test for Independent Samples)

วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาและบอกปัญหาของการวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.5 ผู้วิจัยจึงเลือกไว้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2554) ได้ค่า IOC เท่ากับ .98

4. นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนท่าโพธิ์ศรีพิทยา จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ

คะแนนรวม (Item total correlation) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ทั้งฉบับได้เท่ากับ .97 (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553)

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้โรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม โดยได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 186 ฉบับ ได้รับคืน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าที (t – test for Independent)

4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

(n=186)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.05	.91	มาก
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.10	.90	มาก
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.06	.90	มาก
4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม	4.04	.90	มาก
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.05	.90	มาก
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.94	.87	มาก
รวม	4.04	.90	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test for Independent samples) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(n=186)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ขนาดกลาง (98 คน)		ขนาดใหญ่ (88 คน)		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.89	.55	4.23	.46	-3.457	.001*
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.97	.48	4.24	.48	-2.718	.008*
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.96	.51	4.18	.43	-2.187	.004*
4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม	3.95	.51	4.15	.47	-2.064	.004*
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.91	.49	4.20	.46	-2.866	.005*

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ขนาดกลาง (98 คน)		ขนาดใหญ่ (88 คน)		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.93	.52	3.96	.54	-2.719	.008*
รวม	3.94	.51	4.16	.47	-2.669	.005*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีค่า t-test เท่ากับ -2.669 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .005 ซึ่งมีความน้อยกว่า .05 (Sig.<.05) แสดงว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีค่าแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดกลาง (Mean=3.94) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ (Mean=4.16)

อภิปรายผลการวิจัย

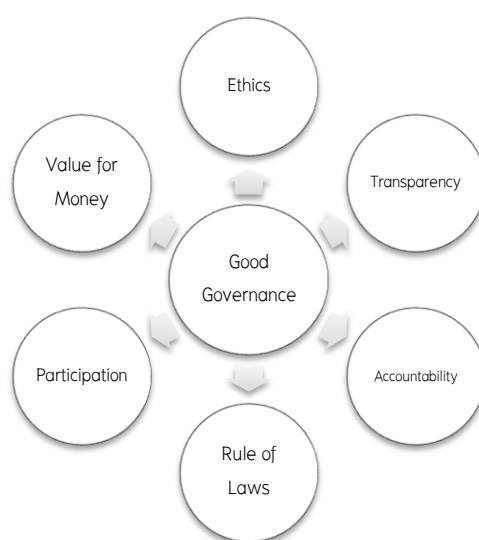
1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารถือการปฏิบัติโดยยึดหลักธรรมาภิบาลทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารของโรงเรียนดีประจำตำบล ได้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง บริหารงานตามแบบแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรและการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ จำนวนคํานาหนองตูม (2550) ได้ศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารของผู้อํานวยการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารของผู้อํานวยการสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่า สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของสถานศึกษานั้นต้องยึดนโยบายจากส่วนกลางในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งขนาดของสถานศึกษาส่งผลให้การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษาและการปฏิบัติงานที่ต่างกันประกอบกับผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างในเวลา เดียวกันทำให้การบริหารสถานศึกษาที่รับผลกระทบอย่างมากอีกทั้งคุณภาพของผู้เรียนก็ไม่เป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมเมศวร์ คำพาบ (2549) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่นเขต 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ บัวชิด (2550) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในรูปแบบ ETARPV model ดังภาพ



สามารถอธิบายได้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบล ในเขตอำเภอเดชอุดม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กำหนดตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) หลักคุณธรรม (Ethics) 2) หลักความโปร่งใส (Transparency) 3) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) 4) หลักนิติธรรม (Rule of Laws) 5) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 6) หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หรือที่เรียกว่า ETARPV model ในส่วนของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่จะทำให้การบริหารมีความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง บริหารงานตามแบบแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาสถานศึกษา จัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรและการจัดการเรียนการสอน โดยนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อลดต้นทุนสื่อ และใช้ทรัพยากรร่วมกันกับโรงเรียนอื่น

สรุป

บทความนี้ได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ขนาดของสถานศึกษา 2 ขนาด ประกอบด้วย 1) ขนาดกลาง 2) ขนาดใหญ่ และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนตีประชาตำบลในเขตอำเภอเดชอุดมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรนำเสนองานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตฯ เพื่อให้มีการส่งเสริมทักษะกระบวนการการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่จะต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนตีประชาตำบลในเขตอำเภอเดชอุดมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโรงเรียนในสังกัดมี

ระดับการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรให้ความสำคัญในเรื่องความคุ้มค่า นำเสนอผลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น ได้ทราบปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา และให้การสนับสนุนสถานศึกษาที่ยังขาดความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ต่อการพัฒนาสถานศึกษา และอำนวยความสะดวก ในด้านการประสานงานขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายผู้อุปถัมภ์ต่าง ๆ ให้มากขึ้น ตลอดจนควรมีการวางแผน การตรวจสอบการดำเนินงานในทุกขั้นตอน มีเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และรณรงค์ให้ครูและนักเรียนประหยัดทรัพยากรในโรงเรียน การใช้งบประมาณอย่างมีความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา
2. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำมาเปรียบเทียบ ปรับปรุง และนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *แนวทางปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จำนงค์ นาหนองตูม. (2550). *การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. (2554). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พรหมเมศร์ คำผาบ. (2549). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูรย์ บัวจิต. (2550). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. (2542, 10 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง, หน้า 24-31.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 5. (2562). *ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. ศรีสะเกษ: สพป.อบ.5.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2559). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เรื่อง หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุปรานีย์ พิรักษา. (2563). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 2(1), 21-30.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.
- อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า. (2548). ธรรมชาติกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญ. *รัฐสภาสาร*, 53(10), 105-112.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

The relationship between transformational leadership of school administrators
and job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network,
Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5

สุชาวดี เผ่าผอม¹, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม², สิริมา บุรณกุล³ และสุเมธ สุภัทรจำเนียร⁴
Suchawadee Phaophom¹, Charoenwit Sompongtham², Sirima Boonkuson³
and Sumate Supatjamnien⁴

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

E-mail: ¹noonong.sp@gmail.com, ²charoenwit.ch@gmail.com, ³angel_tukta@hotmail.com, ⁴sumate.supat@gmail.com

Received March 29, 2021; Revised May 10, 2021; Accepted November 8, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุเป้อย่างใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุดายใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบุดายใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This article aimed to study 1) To study the level of transformational leadership of school administrators 2) To study the level of job satisfaction of teachers and 3) To study the relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5. The sample used for this research consisted of 70 teachers in the Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5 in the year 2020. The instrument used to collect the data was a 5 – point rating scale questionnaire with a confidence value of 0.93. The statistics used for analyzing the collected data were mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research results were found as follows;

1) The transformational leadership of school administrators in the Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5 overall, and each aspect were at the high level, which is arranged the top 3 meanings are high to the low are idealized influence, individualized consideration, and inspir motivation.

2) Job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 5 overall and each aspect were at high level, which is arranged the top 3 meanings are the high to the low is work itself, working achievement, and recognition.

3) The relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in Bupuai Yangyai Educational network, Ubonratchathani Primary Educational

Service Area Office 5 overall were at moderate and the statistically significant positive correlations at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership; Job satisfaction

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยถือว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษาและบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษา เป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์การ พัฒนาความรู้ความสามารถผู้ร่วมงานไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น (Phumphongkhochasorn et al., 2021) มองไกลเกินความสนใจ ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากการบริหารการศึกษานั้น เป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Damnoen, Phumphongkhochasorn, Pornpitchanarong, & Nanposri, 2021) เนื่องจากการสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมไปถึงสัมพันธภาพที่ดี ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์กร (เชษนิรี แสงสุข, 2560)

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน มีครูในสังกัดจำนวน 85 คน มีวัตถุประสงค์เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการของสถานศึกษายกระดับคุณภาพของผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้สูงขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจของครูที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่คุณภาพ เนื่องจากสภาพการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ ครูและบุคลากรไม่มีความพร้อมขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของผู้เรียนได้

บทความวิจัยนี้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการวางแผนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดของแบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้หน้าที่แสดงให้เห็นและเป็นกระบวนกรที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควงุมใจ และไว้วางใจใน

ความสามารถของผู้นำ โดยผู้นำต้องมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีเป้าหมายทางอุดมการณ์อย่างชัดเจนพร้อมที่จะเอาชนะอุปสรรคเพื่อประกาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่น ตระหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็น กระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามีความต้องการหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางหรือกระบวนการในการ ปฏิบัติงานใหม่ที่ดีกว่า มีการมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในเรื่องของความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกัน มีการดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองอย่าง เสมอ

4. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานเป็น กระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจโดยสร้างแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีมาตรฐานในการทำงานสูงซึ่งผู้นำจะสร้างและสื่อความ คาดหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุถึง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างแน่นอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใช้แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1990) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มปิติใน ผลสำเร็จของงานจากการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

2. ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดง ความยินดี ให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและมีการ ทำทลายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจ

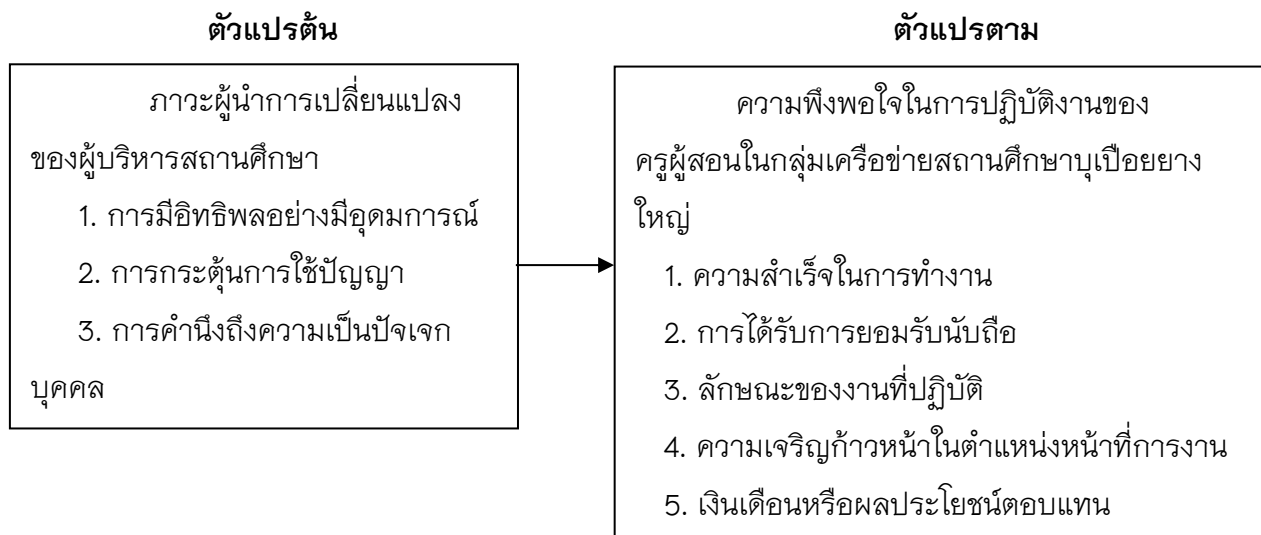
4. ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการ เลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม เพิ่มพูน ความสามารถในการทำงานเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสวัสดิการ รวมทั้งสวัสดิการที่ควรจะได้รับตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

6. ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดของแบสส์ และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1991) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใช้แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1990) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้แก่ โรงเรียนบึงเปื่อยวิทยาคาร โรงเรียนบ้านแก้งโดน โรงเรียนบ้านเปือย โรงเรียนบ้านดงกระชู โรงเรียนบ้านโนนสว่าง โรงเรียนบ้านยางใหญ่ และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านเกษตรสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งมีครูผู้สอนจำนวน 85 คน 2) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 70 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejci & Morgan , 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 30 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) บันทึกลงเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบึงเปือยวิทยาคาร โรงเรียนบ้านแก้งโดน โรงเรียนบ้านเปือย โรงเรียนบ้านดงกระซุ โรงเรียนบ้านโนนสว่าง โรงเรียนบ้านยางใหญ่ และโรงเรียนตำราวดตระเวนชายแดนบ้านเกษตรสมบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนเพื่อตอบแบบสอบถาม และติดตามรับแบบสอบถามคืนตามกำหนด

วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนเพื่อตอบแบบสอบถาม และติดตามรับแบบสอบถามคืนตามกำหนด

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือย ยางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 70		
		($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.50	0.43	มาก
2	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.40	0.34	มาก
3	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.48	0.35	มาก
4	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.36	มาก
รวม		4.46	0.30	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ด้าน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน	n = 70		
		($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.37	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.45	0.35	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.49	0.36	มาก
4	ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.40	0.37	มาก
5	เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน	4.37	0.38	มาก
6	สภาพการทำงาน	4.32	0.31	มาก
รวม		4.42	0.26	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y _{tot})
(X ₁)	.441**	.310**	.285*	.282*	.271*	.378**	.451**
(X ₂)	.468**	.337**	.383**	.270*	.297*	.323**	.478**

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y _{tot})
(X ₃)	.438**	.392**	.373**	.345**	.255*	.372**	.498**
(X ₄)	.473**	.309**	.371**	.324**	.246*	.350**	.476**
(X _{tot})	.567**	.419**	.436**	.380**	.333**	.446**	.592**

**p < .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษานุเบียงายใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการและการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์ เดชชะท้าน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผน การปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับปราณี เข้มทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก

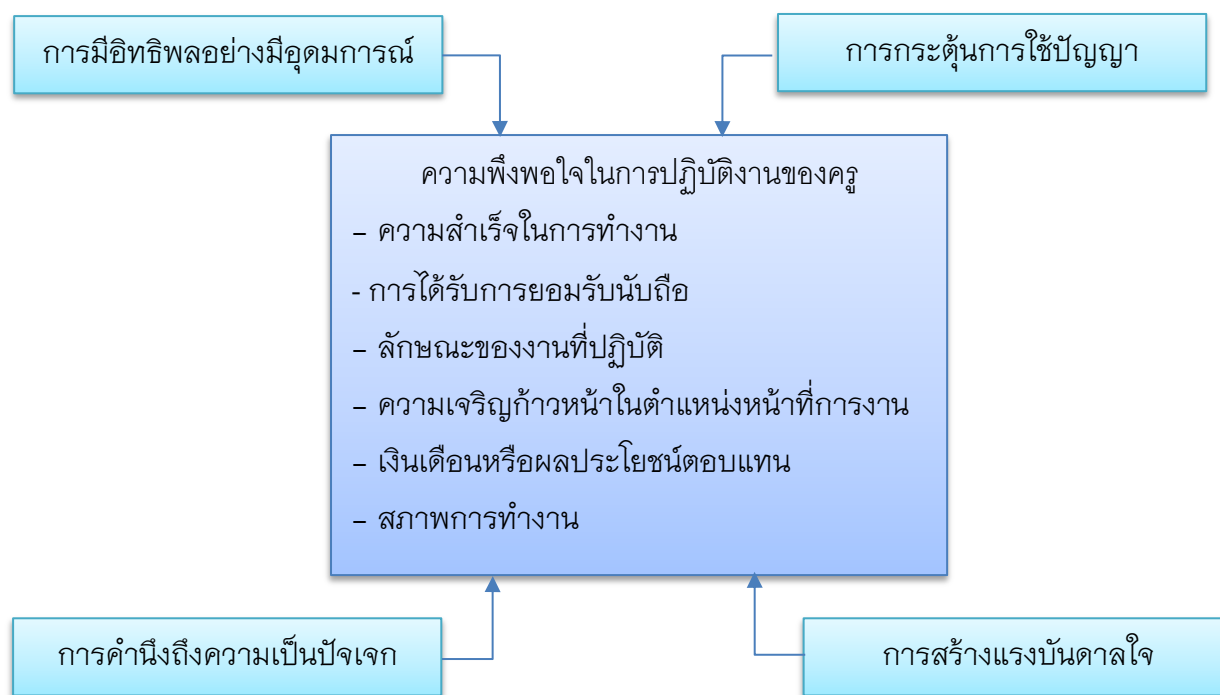
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษานุเบียงายใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อสถานศึกษาทำให้ผลการปฏิบัติงานไปในทางที่ดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นมีความสำคัญอันจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นเลิศและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ อีกทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในทุกด้านส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เวียงนนท์ (2556) พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร เมฆสุวรรณ (2558) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเพื่อเผื่อแผ่ ซึ่งกันและกันทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอน และมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วย อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ทันทุกเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย โอภาสี (2558) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอชยา คีสาลัง (2554) พบว่า ผู้บริหารมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชษินีร์ แสงสุข (2560) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่แสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ

การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่แสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อเป็นแนวทางหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ที่ดีกว่า

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในเรื่องของความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกัน มีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจโดยสร้างแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มในผลสำเร็จของงานจากการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและมีการท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสวัสดิการ รวมทั้งสวัสดิการที่ควรจะได้รับตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อความเหมาะสมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในทุก ๆ ด้าน ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านอื่น ๆ

2. ครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยด้านอื่น ๆ

3. ครอบคลุมการวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอนที่มีความเป็นเลิศ

เอกสารอ้างอิง

- เชษนิร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ฉัตรกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทร์ เดชสะท้อน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The Full Range Leadership Development Programs: Basic and Advanced Manuals*. New York: Bass, Avolio & Associates.
- Damnoen, P. S., Phumpongkhochasorn, P., Pornpitchanarong, S., & Nanposri, N. (2021). Development of Strategies for the Use of Innovative Information in Education for Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Eastern Region. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20483 – 20490.
- Herzberg F. et al. (1990). *The Motivation to Work*. U.S.A.: Transaction Publishers.

Krejci, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–608.

Likert, R. (1976). *New Way of Managing Conflict*. New York: McGraw–Hill.

Phumphongkhochasorn, P. et al. (2021). National Educational Standards and the Integration of School Management in accordance with International. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(1), 19–32.

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
Condition of Personnel Management in Schools Kaeng Non Garen Network
Group under the Office of Ubon Ratchathani Primary
Educational Service Area 5

อรปรียา ทาดาวงษา¹, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม², นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์³ และสิริมา บุณกุศล⁴
Aonpreeya Thadawongsa¹, Charoenwit Sompongtham², Nawaratwadee Chinacarawat³
and Sirima Boonkuson⁴

^{1,2,3,4}มหาวิทยาลัยราชธานี

^{1,2,3,4}Ratchathani University, Thailand

E-mail: ¹aonpreeyatha@gmail.com

Received March 17, 2021; Revised July 10, 2021; Accepted July 27, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ 1) ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล 2) ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน 3) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และ 4) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล โดยมีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านคือ 1) มีการวิเคราะห์ความต้องการบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน 3) จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

Abstract

This research objective is to study the level of personnel management in schools. The Kaeng Non-Karen Network Group, under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office, District 5, the sample used in the research was the teacher officials in the Kang Non-Karen Network School under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office, District 5. The number of 100 people. Research instruments is a questionnaire created by the researcher. The rating scale was a 5-level rating scale of 40 items with the confidence of the whole questionnaire equal to 0.97. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation.

The results of the research were as follows: Overall, the teacher civil servants saw that the condition of personnel management in the school The Kaeng Non-Ka-Ren Network Group under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 in general, and all four aspects were at a high level. The average rank from descending is as follows: (1)the rate determination and recruitment (2)the personnel leave from work (3)personnel maintenance and (4)personnel recruitment. The list of items with the highest average in each area was (1)an analysis of the individual needs needed to perform the task (2)the participation in the assessment of the work performance of the colleagues (3) was organized. Make work plans/ projects for human resource development and work efficiency, and (4) recruit people to serve in the government service that meets the required major.

Keywords: Personnel Management; Kaeng Non Ka-Ren Network Group; the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 5

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้ กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ให้บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ครูจึงมีบทบาทในการสร้างผลผลิตทางการศึกษา เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ (วิจิตร วรธมบางกูร และสุพิชญา ชีระกูร, 2553) กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา

จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว ตามความรู้ความสามารถ (พรศิริ ชานกัน, 2563) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ครูและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่น จึงมีการโยกย้ายบ่อย ทำให้ต้องได้รับการจัดสรรบุคลากรใหม่อยู่เสมอ ขาดแคลนครูและบุคลากรที่ตรงตามวิชาเอก เพราะว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ดี จะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจตนเองมากขึ้น เพื่อประเมินตนเอง พัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการห้องเรียนในรูปแบบการเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการจัดการชั้นเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมภายใน จะต้องทำให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนให้เห็นถึงการบูรณาการจากทักษะ เครื่องมือ วิธีการสอน (ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์ชศร, 2563) ส่งผลต่อการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาประเทศต่อไป (Kahintapongs, 2020)

ดังนั้น การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อนำผลการศึกษาดังนี้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

การบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวด 7 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่องสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน (เสนะ ดีเยาว์, 2545)

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญและมีผลต่อการจัดการศึกษามีเนื่องจากการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพราะบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2540)

ภารกิจหลักในการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษามีอยู่ 8 ประการ คือ 1) การวางแผนกำลัง หรือการจัดอัตรากำลัง 2) การสรรหา หรือการจัดสมัครบุคคลเข้าทำงาน 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน 4) การนำเข้าสู่งาน 5) การประเมินบุคลากร 6) การพัฒนาบุคลากร 7) การตอบแทนบุคลากร 8) การสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

การบริหารความเสี่ยงในองค์กรจึงเป็นวิธีการบริหารจัดการ และควบคุมกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุและโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและขนาดของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ความเสี่ยงของทุกองค์กรเป็นไปตามบริบทขององค์กรนั้น ๆ แบ่งได้เป็น 4 ประเภท 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2) ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ 3) ความเสี่ยงด้านการเงินและการรายงาน และ 4) ความเสี่ยงด้านกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ระบบการบริหารความเสี่ยงนอกจากจะช่วยลดโอกาสที่จะ

สูญเสียและเพิ่มโอกาสความสำเร็จของการทำงานยิ่งขึ้นแล้ว ยังส่งผลถึงความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น สามารถวิเคราะห์ ประเมินและระมัดระวังความเสี่ยงในหน้าที่ของตน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ (ชัตติยา ดวงสำราญ, 2564)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตย มีการพัฒนา ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้มีนักการศึกษาได้ศึกษารูปแบบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

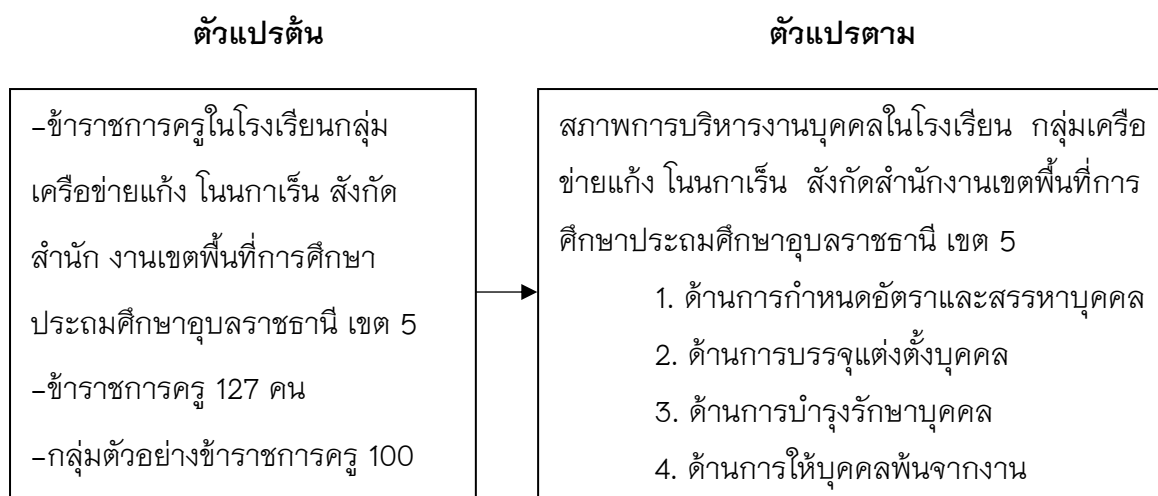
การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ เป็นการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การการบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร สถานศึกษาทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการบุคลากร การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร จนถึงการออกจากราชการ (เนตรนภา นามสงุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร, 2558)

การพัฒนาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรมีแนวทาง คือ ควรมีการสำรวจบุคลากรที่ขาดแคลน ควรมีการมอบหมายงานบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นวิทยากรแก่สาธารณชน การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามผลงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และควรประเมินผลงานควบคู่กับคุณธรรม (พรศิริ ชานกัน, 2563)

จากผลงานวิจัยที่ได้ศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรนั้น ๆ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคลได้ประสบผลสำเร็จ ก็จะทำให้การบริหารงานขององค์กรและสถานศึกษามีประสิทธิภาพด้วย จากผลงานการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

มีกระบวนการบริหารงานบุคคล 4 ขั้นตอน ได้แก่ ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยวิธีดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 127 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 รวม 100 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การเทียบสัดส่วนและกลุ่มประชากรโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประชากร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	29	29.0
	หญิง	71	71.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
	ปริญญาตรี	70	70.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	30.0
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	24	24.0
	ตั้งแต่ 6-10 ปี	31	31.0
	ตั้งแต่ 11-20 ปี	16	16.0
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	29	29.0
ขนาดสถานศึกษา	เล็ก	15	15.0
	กลาง	85	85.0
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.0 และรองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.0 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.0 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.0 ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 ตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 85.0 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล	3.95	1.34	มาก
การบรรจุแต่งตั้งบุคคล	3.49	1.53	ปานกลาง
การบำรุงรักษาบุคคล	3.76	1.34	มาก
การให้บุคคลพ้นจากงาน	3.90	1.33	มาก
โดยรวม	3.78	1.39	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการครูโดยรวมเห็นว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น ให้ความสำคัญในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล ได้แก่ การวางแผนดำเนินการ เพื่อรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพตามที่สถานศึกษาต้องการ การปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการบริหารงานบุคคล ที่เป็นเช่นนั้นอาจจะเนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษาต้องการให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) สอดคล้องกับงานวิจัย (เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร, 2558) พบว่า การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการออกจากราชการ เป็นการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การบริหาร สถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร และพิจารณา

ตามผลงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และควรประเมินผลงานควบคู่กับคุณธรรม (พรศิริ ชานกัน, 2563) ทั้งนี้การพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทน ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพิจารณาและมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส และกระบวนการพิจารณาต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา และพิจารณาตามสายงานการบังคับบัญชา โดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ในการบริหารงานของสถานศึกษา (วยุพิน ศาลางาม และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2560)

ดังนั้น กระบวนการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตย มีการพัฒนา ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร และสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพในสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้



การบริหารบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ค่ารักษาและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย งานบุคลากรเป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

สรุป

สรุปผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้ 1. ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 3. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 4. ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่ง โนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ ประกาศและทราบ ทามบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ มาสมัครงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ในเว็บโรงเรียน ติดประกาศหน้าโรงเรียน แผ่นพับ เสียงตามสายในชุมชน เป็นต้น

1.2 ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรแจ้งความจำนงค์วิชาเอกและตำแหน่งที่ต้องการ และอัตราของบุคลากรที่ชัดเจนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อจะได้รับการจัดสรร บรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ตรงตามตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ต้องการ นอกจากนี้เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งแล้วก่อนการปฏิบัติควรมีการปฐมนิเทศ และสร้างความตระหนักให้บุคคล มีความรับผิดชอบต่องานที่อย่างเต็มความสามารถ

1.3 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติและพิจารณารางวัลให้แก่ครูเกษียณ ครูต้นแบบ ครูดีเด่นที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.4 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลที่เกษียณอายุและลาออกได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในเรื่องเงินทดแทนและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายอื่นร่วมด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *คู่มือการวางแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระดับจังหวัด ชุดฝึกอบรม เล่ม 1-6*. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- ขัตติยา ต่วงสำราญ. (2564). บริหารความเสี่ยงอย่างไรให้องค์กรไร้วิกฤต. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 340-351.
- เนตรนภา นามสพุง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2558). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 9(1), 18-24.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศิริ ชานกัน. (2563). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 7(6), 295-308.
- ภูมิภาควัฒน์ ภูมิพงศ์ศตร. (2563). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 591-600.
- วายุพัฒน์ ศาลางาม และ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2560). แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนธบุรีวรเทพีพลารักษ์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(3), 284 – 298.
- วิจิตร วรธมบางกูร และสุพิชญา ชีระกูร. (2553). *การบริหารโรงเรียนและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. สมุทรปราการ: โรงพิมพ์ชนิษฐา.
- เสนะ ดิเญาร์. (2545). *การบริหารบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริยา ไสยลาม. (2547). *การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). *หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Kahintapongs, S. (2020). Renewable Energy Policy Development in Thailand. *International Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism*, 4(2), 148-155.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

The Strategic Leadership of the School Administration. Under the Yasothon
Primary Educational Service Area Office 1

วรเชษฐ์ แถวนาชุม¹, สุรางคนา มัณยานนท์² และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์³

Worachet Thaewnachum¹, Surangkana Manyanont² and

Nawaratwadee Chinakarawat³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยราชธานี

^{1,2,3}Ratchathani University, Thailand

E-mail: ¹berm7013@hotmail.com, ²Surangkana.manyanont@gmail.com, ³nawaratwadeechin39@gmail.com

Received February 3, 2021; Revised July 25, 2021; Accepted August 3, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร อำเภอคำเขื่อนแก้ว อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอดุสิต ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .24 – .75 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา อยู่ในระดับมาก และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา; ครูผู้สอน

Abstract

The purpose of this research was to study the strategic leadership of school administrators under Yasothon Primary Education Service Area Office 1. The sample was a group of 341 teachers from the schools under Yasothon Primary Education Service Area Office 1 consisted of four districts including Mueang Yasothon District, Kham Khuean Kao District, Maha Chana Chai District, and Kho Wang District of the academic year 2020. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with 35 questions, by which its Index of item Objective Congruence (IOC) was 1.00, its item discrimination (r) using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient between score per item and the total score was .24 – .75, and the reliability of the whole questionnaire using Alpha Coefficient (α - Coefficient) was .95. Statistics used for data analysis were: percentage, mean and standard deviation.

The results found that: The strategic leadership of school administrators under Yasothon Primary Education Service Area Office 1 as a whole was at the high level. When considered by items found that most of them were at the high levels sorting in descending order included: leaders who had a high level of idea and understanding aspect was at the highest level, the ability to use any inputs for strategic determination aspect was at the high level, having an expectation and creating opportunities for the future aspect was at the high level, revolutionary thinking method aspect was at the high level, and vision determination aspect was at the high level respectively.

Knowledge/finding from the research on the strategic leadership of school administrators under Yasothon Primary Education Service Area Office 1 as a whole was at the high level, in which it was because the administrators could determine the direction of the organization and could adopt the strategies to practice effectively as well as supported and encouraged the organization to have learning process in the society that led to systematical development.

Keywords: Strategic leadership; School Administrator; Teachers

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทางด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำ

สูง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์และเข้ากับทุกสถานการณ์ได้โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้ เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีโรงเรียนในการกำกับดูแลนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 187 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น 4 อำเภอ ประกอบไปด้วย อำเภอเมือง 69 โรงเรียน อำเภอดำเนินสะดวก 49 โรงเรียน อำเภอหนองบัวระเหว 49 โรงเรียน อำเภอคำชะโนด 20 โรงเรียน ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันด้านการศึกษาสูง และยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2555 – 2558 โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางมุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั้งในเมืองและชนบทบนพื้นฐานที่ว่าประชาชนเข้มแข็งและมีความรู้คือทุน ที่มีพลังในการต่อสู้กับความยากจน โดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในเมืองและชนบท

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการการศึกษา เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้นผู้นำในองค์การต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์การ การใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า (พจนนัท จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์, 2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (ศราวุธ ทองอากาศ, สุรีย์มาศ สุขกลี, และ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์, 2561)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้นำในองค์การต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบผู้นำที่จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำตามหัวข้อ ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ขบวนการใช้พลังซึ่งเป็นอำนาจภายในของตัวผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่ตนเองมีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้น ได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่ม แสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

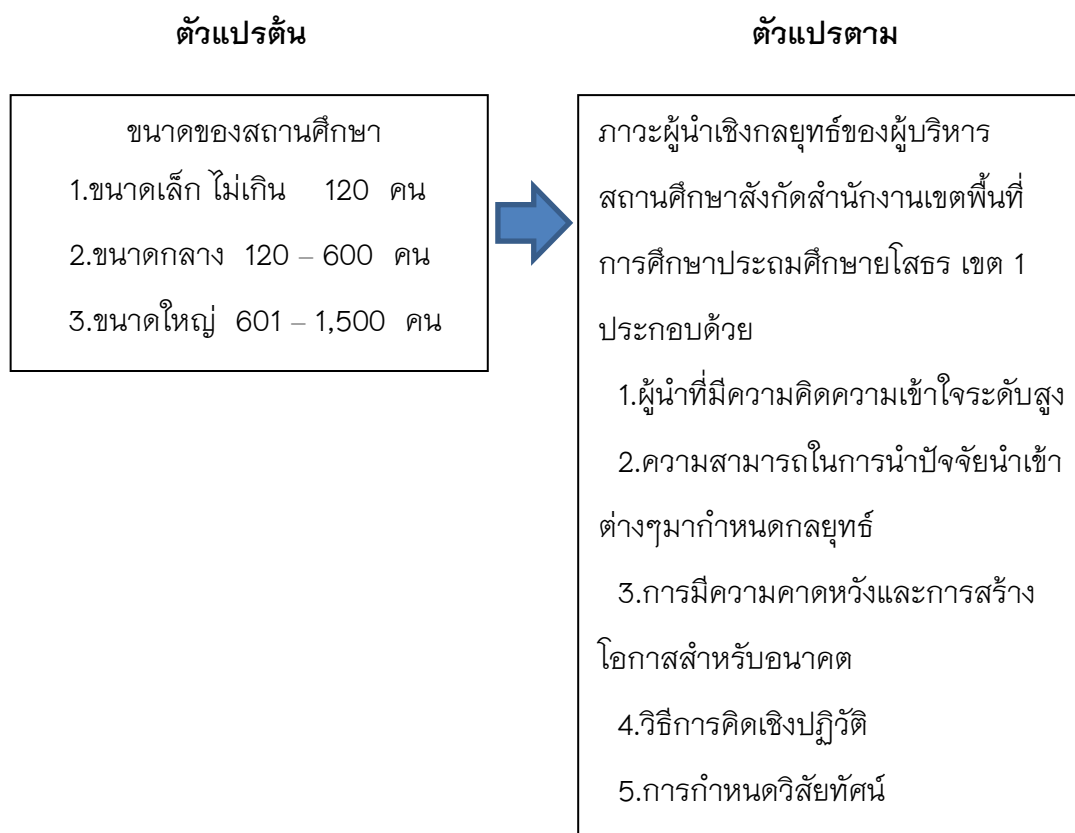
2. ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง แผนหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดภายในองค์การ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออาจเป็นแผนดำเนินการตามพันธกิจเพื่อให้ ประสพผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีสามารถในการคาดการณ์ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ผู้นำขององค์การหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม แสดงให้เห็นว่า แนวคิด และทฤษฎีที่ ประเด็นที่สำคัญและมีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลายทั้งในแวดวงการศึกษา การปกครอง และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับภาครัฐและเอกชน เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ทุกคนโดยเฉพาะผู้นำต้องเข้าใจบริบทของนิยามดังกล่าวในวงกว้างขึ้นทั้งนี้ เนื่องจากความเชื่อและ ความคิดเป็นตัวกำหนดการกระทำ การมีมุมมองที่ถูกต้องจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการศึกษา และนักการศึกษาได้แก่ ดุบริน (Dubrin, 1998) กิลล์ (Gill, 2006) ร็อบบิ้น และคูลเทอร์ (Robbins and Coulter, 2003) ใน 5 องค์ประกอบ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดโดยมีรายละเอียดดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประชากร คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 1,171 คน (อ้างอิง) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 341 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการศึกษาและนักการศึกษาได้แก่ ดุบริน (Dubrin, 1998) กิลล์ (Gill, 2006) ร็อบบิ้น และคูลเทอร์ (Robbins and Coulter, 2003) ใน 5 องค์ประกอบ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษา 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้าง

โอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2550) ใช้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน 1) วิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ วัตถุประสงค์ (IOC) 4) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม 5) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

n=341

ลำดับที่	บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.56	0.51	1	มากที่สุด
2.	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า ต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.34	0.55	2	มาก
3.	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต	4.12	0.73	3	มาก
4.	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	3.95	0.91	4	มาก
5.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.61	0.51	5	มาก
รวม		4.12	0.37		มาก

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำที่มี ความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้า ต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส

สำหรับอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.95$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.61$) ตามลำดับ

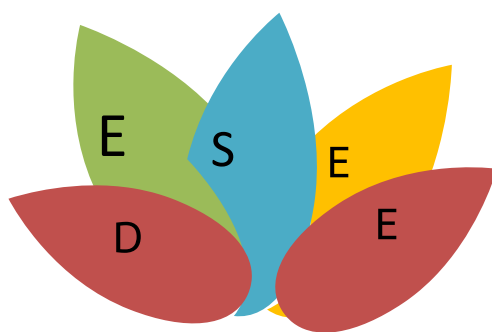
อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง ขององค์การ และสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง จึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในสถานศึกษาและก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ หรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ให้ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการ ประเมินอย่างชัดเจน (พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และ สงวน อินทร์รักษ์, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองให้รู้รอบด้าน สามารถบริหารสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานมาศึกษา (ศราวุธ ทองอากาศ, สุริย์มาศ สุขกลี และ อัมพวัน ประเสริฐภักดี, 2561) สามารถบริหารโดยการมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (สุรศักดิ์ ปักกระโถ, สุริย์มาศ สุขกลี และอัมพวัน ประเสริฐภักดี, 2561)

ดังนั้นบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา และ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารของศึกษา เพื่อการเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ทำให้เกิดองค์ความรู้ ตามแนวความคิดของอิทท์ ไฮร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Ireland and Hoskisson, 2007) และได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ด้วยหลักการ D-E-S-E-E Model ดังแผนภาพ



แผนภาพแนวทางการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล

จากแผนภาพ ได้สรุปแนวทางการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล อธิบาย ดังนี้

D – Determining strategic direction: การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

E – Effectively managing the firm's resource portfolio: การบริหารทรัพยากรในองค์การ มีความสามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์การ ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

S – Sustaining an effective organizational culture: สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

E – Emphasizing ethical practices: มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม เป็นผู้นำที่มี คุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

E – Establishing balanced organizational controls: การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุป

จากการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ได้ทำให้เกิดองค์ความรู้และได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของ

ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ได้แก่ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับของแต่ละด้านพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจสูงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นสรุปได้ว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าอยากให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจสูง เพื่อผลประโยชน์ในการพัฒนาให้การศึกษา และการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมที่ใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนได้เตรียมจัดทำมาเพื่อการศึกษา และมีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น และพัฒนาให้สามารถนำไปใช้ได้ทุกคนทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง สามารถนำไปใช้ร่วมกันได้ทุกโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต
บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- พจน์นันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และ สงวน อินทร์รักษ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 258–269.
- ศราวุธ ทองอากาศ, สุริย์มาศ สุขกลี และ อัมพวัน ประเสริฐภักดี. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(1), 112–117.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *จะปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผลจริงได้อย่างไร: รายงานเรื่องสภาวะการศึกษาไทย ปี 2552–2553*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ, สุริย์มาศ สุขกลี และ อัมพวัน ประเสริฐภักดี. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(1), 118–124.
- Ireland, H, & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic Management*. New York: Thomson.
- Johnson, G., and K. Scholes. (2003). *Strategic Management in Practice from Exploring Corporate Strategy*. London: Prentice–Hall.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activity. *Journal for Education and Psychological Management*, 30(3), 608–609.
- Robbin, S.P. & Coulter, M. (2003). *Management* (6th ed). New Jersey: Prentice Hall.

การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 5

A Study of Learning Organization of Schools in the Thung Si Udom Education
Network Group under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5

ประคอง บาทสุวรรณ

Prakong Bathsuwan

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand.

E-mail: prakong04022519i@gmail.com

Received December 29, 2020; Revised July 5, 2021; Accepted November 8, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 105 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีผลดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีผลดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีผลดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้; กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the learning organization of schools in the Thung Si Udom education network group under Ubon Ratchathani primary educational service area office 5 and 2) compare the learning organization of schools as classified by school size. The samples used in this research were 105 teachers using the stratified random sampling. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire and the reliability coefficient was at .94. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, One-way analysis of variance (One-way ANOVA), and Scheffe.

The results of the study were found as follows: Considering overall aspects, personal mastery, thinking patterns, and building shared vision were found that large-sized schools and medium-sized schools were higher than small-sized schools, and large-sized schools were higher than medium-sized schools. In team learning, small-sized schools were higher than medium-sized schools; large-sized schools were higher than medium-sized schools; moreover, the difference between large-sized schools and small-sized schools was not statistically significant. And Systematic thinking, large-sized schools, and medium-sized schools were higher than small-sized schools; the difference between large-sized schools and medium-sized schools was not statistically significant.

Keywords: Learning Organization; Education Network Group

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาของคนเรา เพื่อที่จะทำให้คนเราใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้องและได้รับสิ่งที่ดี ๆ เข้าสู่ชีวิต การศึกษามีใช้เพียงการใช้ชีวิตระยะหนึ่งในสถานศึกษาเท่านั้นแต่เป็นเสมือนปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนต้องแสวงหาและเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบคลุมหน้าที่การงานให้ก้าวหน้า สังคมรอบตัวและความมั่นคงของประเทศ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะรับการศึกษาจากสถานศึกษา ในขณะที่โลกพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว (Songsraboorn, Thongtao, Damnoen & Huanjit, 2021) การศึกษาในระบบสถานศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับลักษณะของสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยสามารถดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิตและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรมและศักดิ์ศรี พัฒนางานตนเองและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม (ณัฐสุริ โปธิ์คง, 2547)

การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็มีข้อจำกัดปัญหาอุปสรรคและต้องการองค์ประกอบหลายประการ (มนต์ชัย พิณจิตรสมุทร, 2548) สรุปว่าการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

นั้น ต้องมีการฝึกฝนพัฒนาศักยภาพ 3 องค์ประกอบ คือ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้อย่างเป็นทีม และการเฝ้าติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์การ ซึ่งข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์การมักเป็นกรอบความคิดของบุคคลและข้อจำกัดด้านอื่น ๆ เช่น การสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นต้น (Damnoen, 2021) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีทักษะ 5 ประการ ได้แก่ วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องราวในอดีต การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในองค์การ (บุญศิริ อนันตเศรษฐ, 2541)

การบริหารโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 10 โรงเรียน พบว่าจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้เลยว่าระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก บุคลากรทุกคนในองค์การเข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นในทุกขั้นตอนหรือทุกระบบการทำงาน การนำพาองค์การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่ของฝ่ายบริหารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังคงเป็นหน้าที่และบทบาทสำคัญของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ อีกด้วย

บุคลากรทุกคนภายในองค์การเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์การเป็นสู่ความสำเร็จทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หากบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดว่า ทุกคนมีส่วนร่วมที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้นั้น การปรับกระบวนการแห่งการปรับเปลี่ยนความรู้ การพัฒนาตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์การก็จะมีส่วนสำคัญมากยิ่งขึ้น (Damnoen, Phumphonkhochasorn, Punwasuponchat & Srichan, 2021) องค์การแห่งการเรียนรู้มิใช่เป็นการเรียนรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่เป็นการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดของบุคคลทั้งระบบ องค์การแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างมากในปัจจุบันที่จะนำมาใช้การบริหารองค์การของผู้บริหาร เพื่อสามารถนำพาองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคตและยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การทั้งระบบอีกด้วย จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจะเป็นแนวทางในกำหนดทิศทางนโยบาย การวางแผน วางกลยุทธ์ ในพัฒนาบุคลากรภายในของสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโรงเรียน

สมมุติฐานการวิจัย

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

องค์การแห่งการเรียนรู้ถือว่ามีความสำคัญในด้านการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดในการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารฝ่ายเดียวไม่สามารถทำได้ในทุกเรื่อง จึงจำเป็นต้อง คณะครู หรือคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิผล ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่มีต่อผู้เรียน

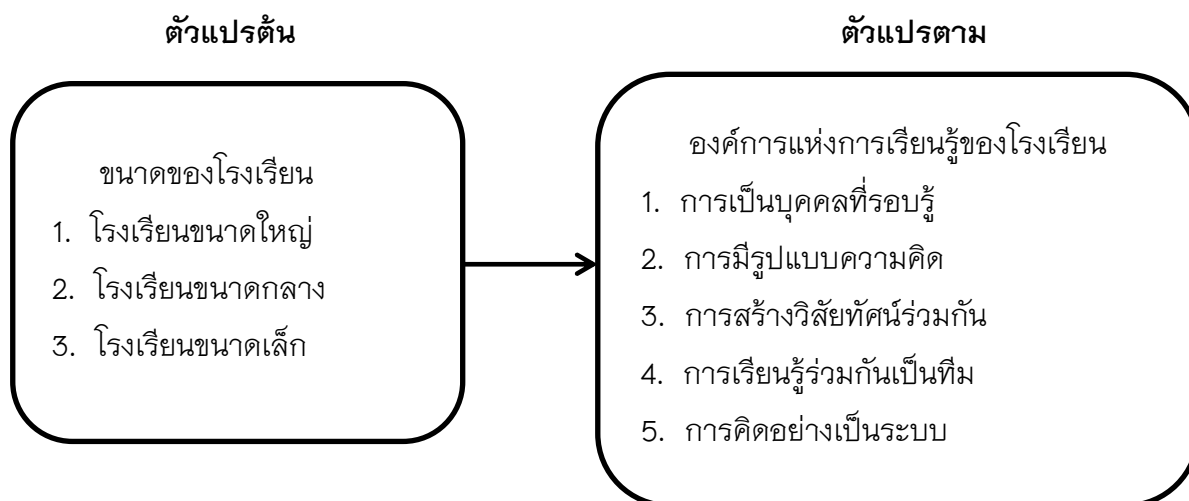
2. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวความคิดของ Senge (1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามแนวความคิดของ Senge (1990) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนในการดำเนินการ และการปรับปรุงพัฒนาการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดจากการวิจัยได้จากการประมวลผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย ประกอบด้วยองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวความคิดของ Senge (1990) 5 ด้าน 1)การเป็นบุคคลที่รอบรู้

2) การมีรูปแบบความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียนดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประชากร คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำนวน 10 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งได้มา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan อ้างใน จรุง คุณมีและกนิษฐา คุณมี, 2555) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ
2. การเป็นบุคคลรอบรู้

3. การมีแบบแผนความคิด
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

การสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือได้แก่ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหลักการ แนวคิดทฤษฎี ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อกำหนดประเด็นคำถามในแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบ กำหนดโครงสร้างขอบเขตเนื้อหาและสร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert)

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการศึกษา พร้อมกับปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำคะแนนไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มาพิจารณาปรับปรุงคำถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูในสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีธานี เขต 5 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองอัม – นาหอม ส่งจำนวน 30 ฉบับได้รับคืน 30 ฉบับปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่นหาคุณภาพ (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (CronBach) เท่ากับ .85

8. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองครั้งสุดท้ายแล้ว จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขอความอนุญาติทำการวิจัยและขออนุญาตจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. การจัดส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตพร้อมด้วยแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม จำนวน 10 โรงเรียน พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อมั่นในการตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เดินทางไปรับแบบสอบถามตามโรงเรียนที่ได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมกับเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนให้ได้มากที่สุด เพื่อนำมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่าง เดือน กันยายน ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2563 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) โดยใช้คำร้อยละเพื่อนำมาเป็นข้อมูลตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับดังนี้

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) เพื่อทราบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับใดแล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายรายชื่อ รายการและในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน โดยใช้แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด(2546)

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี 5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้การทดสอบค่า F – test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way Anova)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 นำเสนอรายละเอียด ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม

ที่	องค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.20	.53	มาก
2	ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.30	.27	มาก
3	ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.34	.33	มาก
4	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.11	.45	มาก
5	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.42	.35	มาก
รวม		4.27	.29	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก

และพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ 1.) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2.) ด้านการมีแบบแผนความคิด และ 3.) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 นำเสนอรายละเอียดดังตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ขนาดของสถานศึกษา								
	ขนาดเล็ก (n=33)			ขนาดกลาง (n=41)			ขนาดใหญ่ (n=31)		
	$\bar{X}$	S.D	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.46	.16	ปานกลาง	4.50	.20	มาก	4.59	.13	มากที่สุด
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.02	.18	มาก	4.31	.12	มาก	4.60	.18	มากที่สุด
ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.93	.18	มาก	4.46	.09	มาก	4.63	.19	มากที่สุด
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	3.60	.10	มาก	4.07	.16	มาก	4.71	.13	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม	4.64	.17	มากที่สุด	4.02	.06	มาก	4.71	.18	มากที่สุด
รวม	3.93	.06	มาก	4.27	.06	มาก	4.65	.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

โรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมพบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีแบบแผนความคิดตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

โรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมพบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา

คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมพบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อภิปรายผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ตามลำดับ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญดังนี้

1.1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูและบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อาจมีแนวโน้มบรรยากาศการทำงาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ 2) เข้าอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม 3) ทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ 4) ประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 5) พบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้าในหน่วยงาน 6) ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนางาน 7) ทบทวนประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องพิจารณาร่วมกัน และ 8) ทำงานด้วยระบบทีมงาน

1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด ครูและบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อาจมีระบบส่งเสริมแบบแผนความคิด เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) นำข้อผิดพลาดและความสำเร็จในอดีตมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 2) นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ให้ดีขึ้น 3) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน 4) นำแนวคิดที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 5) ปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย 6) วิเคราะห์สภาพปัญหาแล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และ 7) ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.3 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ครูและบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อาจมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง 2) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 3) พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี 4) ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม 5) ความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 6) ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 7) จัดให้มีการสอนงาน ฝึกงาน และแนะนำงานให้กับบุคลากร และ 8) ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

กล่าวได้ว่า หากครูและบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเป็นบุคคลรอบรู้อย่างต่อเนื่อง องค์การก็สามารถได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างดียิ่ง โดยข้อสังเกตดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของ ไพศาล โกวิทกานต์ และคณะ (2560) ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแบบเปิด

ขณะที่การศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักศึกษาค้นคว้า และนักวิจัยดังต่อไปนี้ คักดา มัชปาโต (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ศศกร ไชยคำหาญ (2550) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt ธานี มาลาศรี (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กฤษดา ชาญรบ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พรธิดา เมฆวาท (2559) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งงานวิจัยทั้ง 8 เรื่อง ศึกษาองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อภิปรายผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงที่สุด รองลงมาคือขนาดกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่มีโอกาสและความพร้อมมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งนักวิจัยอภิปรายผล 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมและโอกาสมากกว่าในหลายประเด็น ดังนี้ 1) มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ อยู่ตลอดเวลา 2) ได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม เพราะโรงเรียนมีความพร้อมด้านงบประมาณเพียงพอสำหรับส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและจัดกิจกรรมโรงเรียนอย่างหลากหลาย 3) ทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ด้วยบุคลากร มีจำนวนมากนำมาซึ่งพลังทีมงานอย่างเข้มแข็ง 4) ประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ด้วยโรงเรียนขนาดใหญ่ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านความรู้ในการแลกเปลี่ยนจึงหลากหลายและลึกซึ้ง เกิดการพัฒนาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน 5) ขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ เพราะมีการกำหนดกรอบภาระงานที่ชัดเจน นำมาซึ่งผลงานด้านต่าง ๆ เช่น ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับสูง ผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รางวัล OBEC AWARD และอื่น ๆ

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมและโอกาสมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) นำข้อผิดพลาดและความสำเร็จในอดีตมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ พร้อมทั้งการระดมแนวปฏิบัติที่ดี นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 2) ปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานซึ่งมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพ บริบท และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) วิเคราะห์สภาพปัญหาและความเป็นจริง และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองด้วยแนวทางที่พัฒนาหรือค้นพบ

2.3 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมและโอกาสมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) บุคลากรได้รับฝึกหัดหรือปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ พร้อมทั้งได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง 2) บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี

และใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการขับเคลื่อนงานอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ 3) บุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ด้วยบริบทที่มีการแข่งขันสูง และความคาดหวังของสังคมสูง

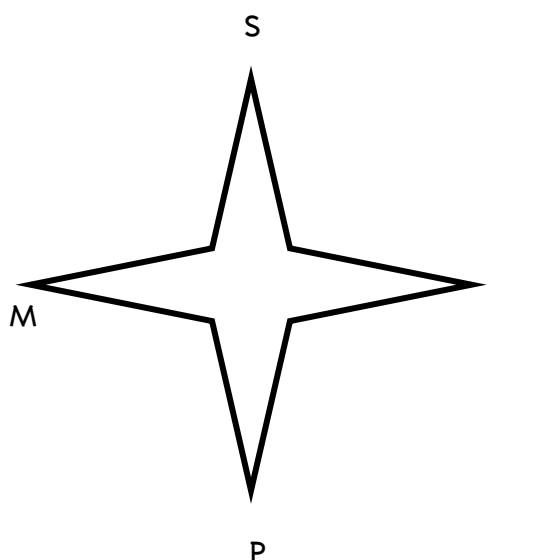
โดยข้อสังเกตดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยดังนี้ ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2550) พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติตามแนวทางความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอันดับสูงสุด และเมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติของสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาดในแต่ละด้าน พบว่า การปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการและนักวิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยและค้นพบ ประเด็นที่สนับสนุนเหตุผลข้างต้น ดังนี้ สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตธานี มาลาศรี (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กฤษดา ชาญรบ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พรธิดา เมฆวทัต (2559) วิจัยเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงสุด รองลงมาคือขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัยจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีโอกาสและความพร้อมทั้ง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มากกว่า คือบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีโอกาสได้พัฒนาตน พัฒนางานเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งด้วยวิธีการที่หลายต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ของการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ได้ในรูปแบบ SIMP model



ภาพที่ 1 รูปแบบของการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

P–People หมายถึง คน,ประชาชน,ประชากร,พลเมือง,ราษฎร,มนุษย์
 I–Information หมายถึง ข้อมูลที่นำมาประมวลผลแล้ว และเสนอออกมาในรูปแบบที่ผู้ใช้รู้หรือเข้าใจความหมาย

S–Structure หมายถึง โครงสร้างขององค์การ

M–Management หมายถึง การให้กลุ่มบุคคลในองค์การเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์การ การสรรบุคคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์การหรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 4 ด้าน ดังกล่าว จึงจะทำให้มีการพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาและบรรลุในวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุป

1. สรุปผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2. ด้านการมีรูปแบบความคิด 3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 นำไปใช้ดำเนินการบริหารงานและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะนำเสนอต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงาน รู้เป้าหมายความสำเร็จของหน่วยงาน เห็นความจำเป็นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนหน่วยงานมุ่งสู่อนาคตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างความรักความห่วงใยและความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

1.2 สถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมด้านการคิดอย่างเป็นระบบให้มากขึ้น เพราะจะช่วยให้บุคลากรในองค์การในองค์การมีความสามารถเชื่อมโยงแนวคิดและกระบวนการทำงาน มองเห็นภาพความสัมพันธ์ด้วยหลักการเหตุและผลอย่างเป็นระบบ

1.3 สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ และมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแต่ละขนาด

2.2 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาารูปแบบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา แต่ละขนาด

เอกสารอ้างอิง

กฤษดา ชาญรบ. (2556). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธานี มาลาศรี. (2554). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- บุษยมาศ ลิทธิพันธ์. (2559). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).* มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรธิดา เมฆวาทต์. (2559). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา).* มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล โกพัฒนันตา และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 11(2), 100–110.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Damnoen, P. S. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126–135.
- Damnoen, P.S., Phumphongkhochasorn, P., Punwasuponchat, N., & Srichan, P. W. (2021). The Development of Learning Management Design Models in Compulsory Subjects of the Master of Education Program in Educational Administration Innovation in Order to Enhance the Characteristics of Learners According to the Needs of the Professional Education Institution Administrators. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20459 – 20466.
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.

การศึกษาสภาพการบริหารและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
The Study of the Administrative Conditions and the Academic Development
Guidelines of Small Schools. Under the Office of Ubon Ratchathani Primary
Educational Service Area 2

อภิชาติ คำหาญ¹, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม² และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์³

Apichat khamhan¹, Charoenwit Sompongdam² and Noppong Boonyajitrakul³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยราชธานี

^{1,2,3}Ratchathani University, Thailand

E-mail: ¹thamakorn99@gmail.com

Received May 13, 2021; Revised August 3, 2021; Accepted October 24, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียน ดำเนินการ 2 ขั้นตอน 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก เขต 2 จำนวน 98 คน และขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลหลัก 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 และแบบสัมภาษณ์การพัฒนการบริหารงานวิชาการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนการบริหารวิชาการของโรงเรียนได้เสนอไว้แล้ว 7 ด้าน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนขนาดเล็ก; แนวทางการพัฒนางานวิชาการ

Abstracts

This Article aimed to 1) study the academic management conditions of small schools affiliated with Ubon Ratchathani Primary Education District Office. Districts 2 and 2) to study the school's approach to academic management development. 2 steps 1) Study the academic management conditions of the school. Samples used as teachers in small schools under Ubon Ratchathani Primary Education District Office The 98-person district and step 2 study the school's academic management development guidelines. The 15 main data centers used in the research included 35 5-level scaling questionnaires with a sentiment value of .98 and an interview for the development of academic management, statistics used to analyze data, including average, standard deviation, and content analysis.

The results showed that 1) the academic management conditions of small schools as a whole were very high. 2) The school's approach to academic management has been proposed in seven areas.

Keywords: Academic Administration; Small Schools; Academic Development Guidelines

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถ ที่จะปรับตัวได้ความรู้เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสาร เพราะเชื่อว่าการศึกษาที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ผ่านการร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (วีรวัดณ์ จันทรตนะ, 2563) สามารถพัฒนาในพัฒนาระดับการศึกษาไปสู่ระดับสากลอย่างมีคุณภาพ (Phumphongkhochasorn, Damnoen, Suwannaprateep, & Phoomparmarn, 2021)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการยกระดับพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศได้ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน นอกจากนี้ผลการสำรวจของ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสังกัดจำนวน 32,879 แห่ง เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก มากกว่า 10,000 แห่ง ทำให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านั้นได้รับการศึกษาไม่เท่าเทียมกับสถานศึกษาขนาดอื่น และด้านการบริหารการศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากยังขาดศักยภาพ ทั้งด้านครู วัสดุครุภัณฑ์ การพัฒนาวิชาการ รวมทั้งแตกต่างกันทั้งในคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 217 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 135 โรงเรียน พบสภาพปัญหาที่ทำให้การจัดการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมายตามกำหนด ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีคะแนนเฉลี่ย 38.19 ต่ำกว่าระดับประเทศ และผลรวมคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนขนาดเล็ก มีคะแนนเฉลี่ยน้อยลง 62.99 ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และผลการทดสอบระดับชาติ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 ปรากฏว่า คะแนนการทดสอบระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าระดับประเทศ และโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศจำนวน 54 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2, 2561)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ซึ่งมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษานำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ที่จะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการนิเทศ ติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารในด้านวิชาการโดยเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สถานภาพสถานศึกษาการจัดโครงสร้างหลักสูตรสาระการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดเนื้อหา สาระ กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงส่งเสริมสนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม (กัญญาภรณ์ กิ่งไทร, กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และ สุวิมล ติรภานนท์, 2564)

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาการจัดเก็บเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผลเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้การทำงานของนักเรียนและครูการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้รวบรวมเผยแพร่การวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

5. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดให้มีระบบพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา นิเทศกำกับติดตามประเมินผลและปรับปรุงแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Damnoen, Phumphongkhochasorn, Punwasuponchat, & P Srichan, 2021)

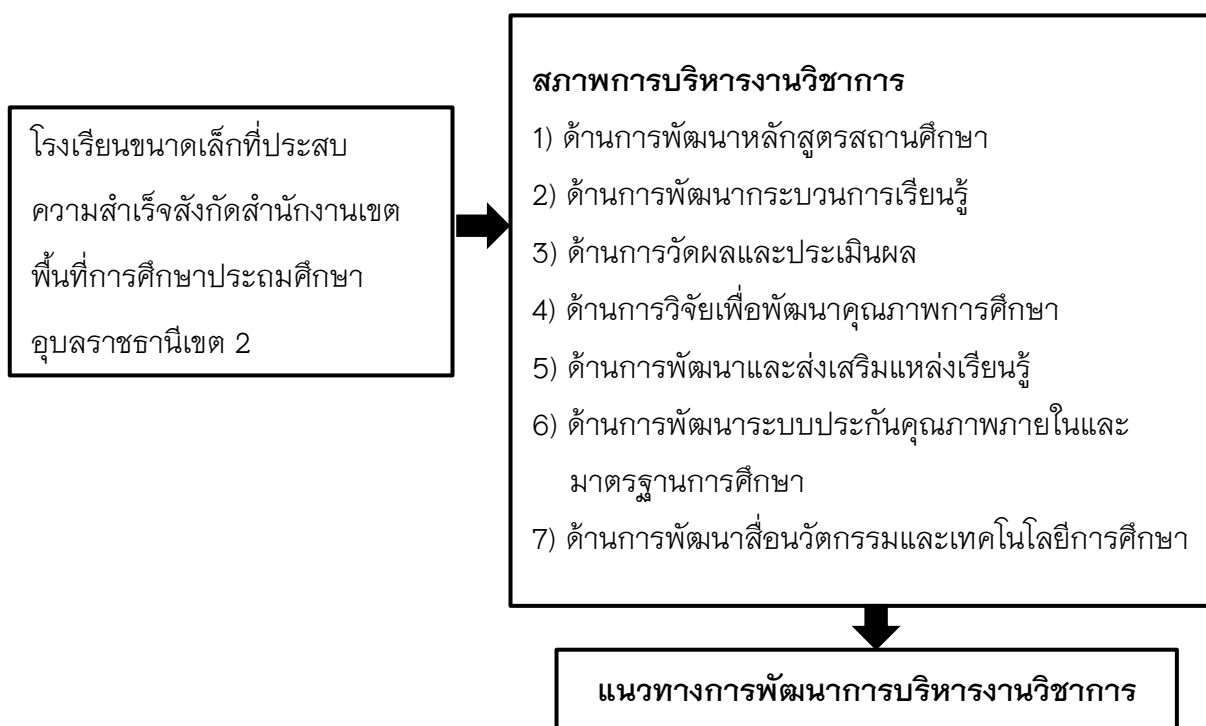
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดระบบบริหารระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนา มีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่ายสะดวกรวดเร็วและเป็นปัจจุบันการจัดทำแผนและดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพ การดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

7. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในกำหนดนโยบายวางแผนในการจัดทำจัดหาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี (Songsraboon, Thongtao, J Damnoen, & Huanjit, 2021)

สรุปได้ว่า การศึกษาสภาพการบริหารและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ต้องศึกษาตามกรอบการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 และแบบสัมภาษณ์การพัฒนการบริหารงานวิชาการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาในบทคัดย่อ บอกแบ่ง เป็น 2 ขั้นตอน ดังนั้นควรอธิบายให้ละเอียด เพราะการอธิบายถึงวิทยาการการวิจัย เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้อ่านเชื่อถือในผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน โดยแต่ละด้าน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูควรศึกษาหลักสูตร ชุมชน และผู้เรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพบริบทความต้องการและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม พร้อมทั้งประเมินและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีส่วนร่วม

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูควรจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามสภาพจริง ยึดหยุ่นและบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจ ใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นิเทศภายในเชิงระบบและสะท้อนผลเพื่อการพัฒนา

2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล โรงเรียนควรจัดอบรมให้ครูอย่างต่อเนื่อง พัฒนาสื่อโปรแกรมการวัดและวัดประเมินที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาและรายงานผลการเรียนเป็นระยะ

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงระบบ สร้างความตระหนัก ขวัญและกำลังใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง จัดเวทีวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนรู้และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

2.5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนควรให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ จัดหาแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่เหมาะสม และกำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด ประเมินและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาให้ครอบคลุมและมีส่วนร่วม นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินและรายงานผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา โรงเรียนควรจัดหา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้ตระหนักในความจำเป็นและความสำคัญของการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งบริหารจัดการ วางแผนและประเมินการใช้อย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่นำมาอภิปรายเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนอดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก งานวิชาการเป็นงานสำคัญของการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ นักวิชาการต่างมุ่งศึกษาสภาพ ปัญหาของบริหารงานวิชาการเป็นหลัก เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อสังเกตดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบใน 3 ระดับ ดังนี้ สภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพบในระดับปานกลาง (ชัยญา พงษ์ชัย, 2554; แคทริยาภรณ์ อินทิพย์, 2559; สาคร มหาหิงค์ และ สมควร นามสีฐาน, 2561) สภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพบในระดับมาก (อรนิตย์ สุวรรณไตรย์ 2558; มลพรรณ กุลาสา, 2559; รุจิรา วิริยะศิริบุญโญ, 2559; นิยม รัชตะวัฒน์วินัย, 2561; สุรนาท มีศิลป์, 2561 และ การวิจัยของปริศนา สีเงิน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหลักสูตร ชุมชน และผู้เรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพบริบทความต้องการและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งประเมินและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีส่วนร่วม ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการที่สำคัญ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ว่า หลักสูตรถือเป็นหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอน หากบุคลากรไม่มีความรู้เข้าใจในการพัฒนาและใช้หลักสูตรให้ตรงกับสภาพ บริบทและความต้องการ หรือหลักสูตรไม่มีความชัดเจน และเป็นระบบ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่เกิดประสิทธิภาพ (สุรนาท มีศิลป์, 2561; พรธษา แสงจันทร์นวล, 2563)

2.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ครูควรจัดการเรียนรู้เชิงรุก ยืดหยุ่นและบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน นิเทศภายในรอบด้านเชิงระบบอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลเพื่อการพัฒนา ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วางแผนพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ จัดและพัฒนาระบบการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกำกับนิเทศติดตามต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และเสนอแนวทางพัฒนา

โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้ กระบวนการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและเวลา ครูผู้สอนมีเทคนิควิธีการสอนหลากหลายในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดเตรียมสื่อที่เหมาะสมกับผู้เรียน และโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาที่หลากหลายและต่อเนื่อง (พิมลพรรณ กุลาสา, 2559; สุรนาท มีศิลป์, 2561; พรรษา แสงจันทร์นวล, 2563)

2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล โรงเรียนควรจัดอบรมให้ครูอย่างต่อเนื่อง พัฒนาสื่อโปรแกรมการวัดและวัดประเมินที่ตอบสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาและรายงานผลการเรียนเป็นระยะ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีระเบียบและแนวทางการประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง จัดระบบสารสนเทศเพื่อตรวจสอบและนำไปใช้ประโยชน์ได้มาตรฐาน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการวัดผลและประเมินผล นำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้ โรงเรียนควรกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ จัดทำมาตรฐานในการสอบ จัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล และประเมินผลการเพื่อปรับปรุง ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (พิมลพรรณ กุลาสา, 2559; สุรนาท มีศิลป์, 2561; พรรษา แสงจันทร์นวล, 2563)

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนควรวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงระบบ สร้างความตระหนัก ขวัญและกำลังใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง จัดเวทีวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนรู้และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในงานวิชาการของโรงเรียน สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการทำวิจัย ส่งเสริมพัฒนาครูให้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเผยแพร่ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้ ครูผู้สอนควรใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ วิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคลนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างเครือข่ายในการวิจัย (พิมลพรรณ กุลาสา, 2559; พรรษา แสงจันทร์นวล, 2563)

2.5 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนควรให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ จัดหาแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่เหมาะสม และกำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด ประเมินและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา

ผู้เรียนอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และประเมินและพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ นำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในประเด็น ดังนี้ ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ให้กับครูและนักเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้และสำรวจแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา (สุรนาท มีศิลป์, 2561; พรรษา แสงจันทร์นวล, 2563)

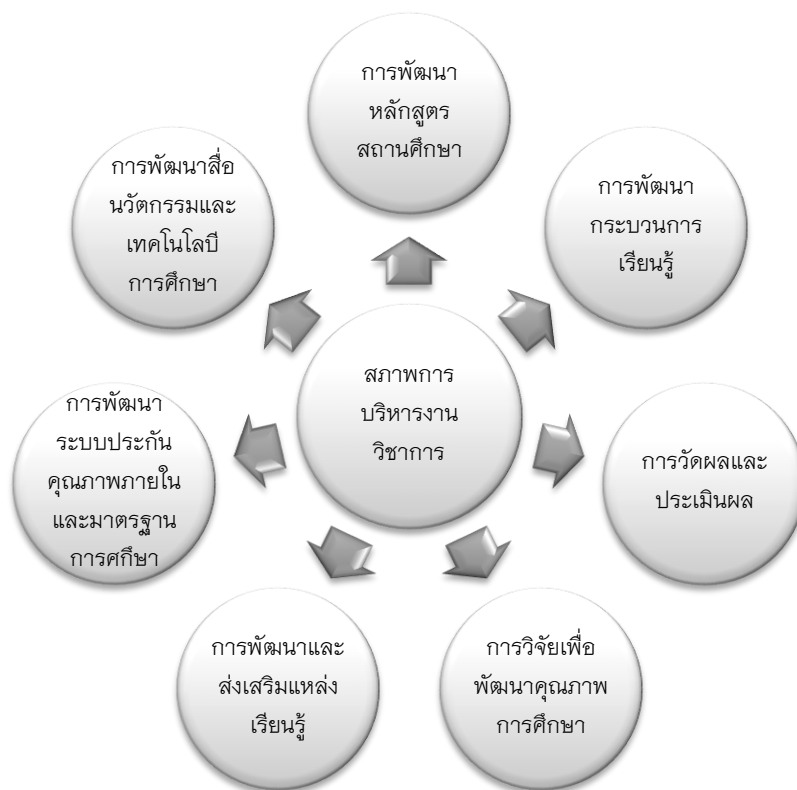
2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โรงเรียนควรจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาให้ครอบคลุม และนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินและรายงานผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาเชิงระบบ สร้างความตระหนักและนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินและรายงานผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาควรทำให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของชุมชน ควรจัดระบบบริหารและสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งและต่อเนื่อง (พิมลพรรณ กุลาสา, 2559; สุรนาท มีศิลป์, 2561; พรรษา แสงจันทร์นวล, 2563)

2.7 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา โรงเรียนควรจัดหา ส่งเสริม ให้ครูตระหนักในความจำเป็นและความสำคัญของการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และบริหารจัดการวางแผนและประเมินการใช้อย่างเป็นระบบ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนศึกษาความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนส่งเสริมให้ครู พัฒนาและใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา และนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (พิมลพรรณ กุลาสา, 2559; สุรนาท มีศิลป์, 2561; ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว, 2563)

สรุปได้ว่า สภาพและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นที่สำคัญ 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีสภาพการบริหารในระดับมากถึงมากที่สุด และมีแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับการบริหารจัดการของผู้บริหาร การดำเนินการของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สภาพการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ประเด็น แต่ละประเด็นเสนอแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรให้ความสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการอย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกด้าน เพื่อการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้มาตรฐาน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานระดับสูงที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัย ไปใช้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นจุดเน้นในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพและการยอมรับอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัญญาภรณ์ กิ่งไทร, กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และ สุวิมล ติรภานันท์. (2564). การศึกษาทักษะการอยู่รอดทางดิจิทัลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 678-693
- แคทริยาภรณ์ อินทิพย์. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่างด้าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว. (2563). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนของครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 233-246.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปริศนา สีเงิน. (2559). *สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลพรรณ กุลาสา. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 117-120.
- รุจิรา วิริยะหิรัญไพบูลย์. (2559). สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแก่งเลี้ยว จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *Southeast Bangkok Journal*, 2(2), 86-92.
- วีรวัฒน์ จันทรัตน์. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 419-436.
- สาคร มหาหิงค์ และ สมควร นามสีฐาน. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 4(2), 17-25.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551: ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี คอมมูนิเคชั่น.

- สุรนาท มีศิลป์.(2561). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารอนาคตวิทยาทางการศึกษา*, 5(2), 109–110.
- อรนิตย์ สุวรรณไตรย์. (2558). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*, 10(1), 107–109.
- Damnoen, P. S., Phumphongkhochasorn, P., Punwasuponchat, N., & P Srichan, P. W. (2021). The Development of Learning Management Design Models in Compulsory Subjects of the Master of Education Program in Educational Administration Innovation in Order to Enhance the Characteristics of Learners According to the Needs of the Professional Education Institution Administrators. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20459 – 20466.
- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, P. S., Suwannaprateep, T., & Phoomparmarn, U. (2021). National Educational Standards and the Improvement of Thai Education System with World Class. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(1), 75–86.
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

Power Exercising of Extended School Administrators under the Jurisdiction of the
Office Ubon Ratchathani Primary Education Region 5

ศิริวรรณ จันทะมาตร

Siriworawan Chanthamat

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand.

E-mail: nokklew2530@gmail.com

Received May 25, 2021; Revised August 25, 2021; Accepted November 8, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยจำแนกตาม เพศและประสบการณ์ในการทำงานของครูใน 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจโดยตำแหน่ง และอำนาจส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับกับวัตถุประสงค์ที่ 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .402-.920 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ t-test Independent Sample ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจส่วนบุคคล และด้านอำนาจตามกฎหมาย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ; ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

This article aims to compare the use of powers of school administrators to expand educational opportunities under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office. 5 by gender and teacher work experience in seven areas: legal power, rewarding power, coercive power, expertise, citation power, positional power, and personal power. The study sample was 260 students. The research instrument was a 40-item 5-level estimation scale questionnaire that corresponded between the questions and the objectives at .67–1.00 with a power to discriminate between .402–.920 had confidence values of .96. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and t-test Independent Sample was used to test the difference of the mean of 2 groups. The results of the research were as follows:

1. Using the power of school administrators to expand educational opportunities Under the Office of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 5, overall in each aspect was at a high level. Ranked from highest to lowest, i.e., reward power, referral power Power, authority, power by position, power, expertise, personal power, and legal power respectively.

2. The results of the comparison of the use of powers of school administrators to expand educational opportunities Under the Office of Ubon Ratchathani Elementary Education Service Area 5, classified by gender and teachers' work experience, it was found that there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Power Exercising; Extended School Administrators

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุความมุ่งหมายและ หลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การบริหารจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในอันที่จะทำให้เกิดการ ปฏิรูปการศึกษาขับเคลื่อนไปได้ทั้งระบบ โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การบริหาร และการจัดการศึกษาเป็นสำคัญหมวดหนึ่งที่ต้องมีการปฏิรูปไปพร้อมกับปฏิรูปการศึกษาด้านอื่น โดยวางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยง และส่งเสริมการปฏิรูปอื่นๆทุกด้านทั้ง ในส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและใน ส่วนที่ ให้องค์กรประชาชนและทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดจนการกำกับ สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาความรู้ของ

นักเรียนได้อย่างเหมาะสม (Phumphongkhochasorn, Damnoen, Suwannaprateep, & Phoomparmarn, 2021)

บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้การบริหารโรงเรียน ผู้บริหาร คือกลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน (สุระชัย เอี่ยมสอาด, 2557) การบริหารของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานในปัจจุบันต้องมีการอยู่ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ ตลอดเวลา การพึ่งพาอาศัยกันอาจส่งผลให้เกิดการกระทบกระทั่งความไม่พึงพอใจ กันทำให้เกิดปัญหาตามมาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ มีใครปรารถนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่จะส่งเสริมให้ครูผู้ทำการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขวัญ เกิดพลังสร้างบรรยากาศในการที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น (Songsraboon, Thongtao, Damnoen, & Huanjit, 2021) มีความรักความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลดีให้กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งไว้และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไปส่วนการใช้อำนาจอย่างไบนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนจะพึงเลือกใช้ให้เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม (Damnoen, Phumphongkhochasorn, Punwasuponchat & Srichan, 2021)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล –ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาที่มีบุคลากรหรือครูที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้การศึกษา ทำหน้าที่ผลิตเยาวชนระดับกลางให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นนักเรียนที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรม ทั้งฉลาดและเป็นคนมีเหตุผล คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นเมื่อสถานศึกษาเป็นหน่วยงานบริหารทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด บุคคลสำคัญที่จะบันดาลให้เกิดความสำเร็จมากที่สุดคือครูและผู้บริหารนั่นเอง (สำนักคณะกรรมการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญและต้องรับผิดชอบในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในคราวเดียวกันด้วย จากสภาพที่เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารประกอบกับสภาพการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารได้ใช้อำนาจอย่างไรในการบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนมีอำนาจและใช้อำนาจแตกต่างกันไปตามที่แต่ละคนประพฤติปฏิบัติ ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะมีอำนาจตามกฎหมายแล้วยังมีอำนาจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน สั่งงาน กำหนดเป้าหมายและดำเนินการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อบรรลุตามเป้าหมายองค์การ

บทความนี้นำเสนอการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามแนวคิดของ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead (2006) โดยมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดฐานอำนาจหรืออำนาจทั้งหมด 7 ด้าน คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการการบังคับ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจโดยตำแหน่ง

และอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งอำนาจเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพและพัฒนาแนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานของครู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ความหมายของการใช้อำนาจ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน (Griffin & Moorhead, 2006) อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยธรรมชาติของอำนาจจะถูกนิยามไว้หลายรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปเราจะนิยามคำว่า “อำนาจ” คือ ความสามารถตามศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อใช้ในการดำเนินการควบคุมบุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งหากมีอำนาจมากหรือความสามารถตามศักยภาพในการควบคุมมากเท่าใด จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่เป็นพื้นฐานของอำนาจนั้นดังนั้นอำนาจจะต้องอยู่บนความคิดในเชิงการมีอิทธิพลอย่างสูงสุด การมีอำนาจในเงื่อนไขของศักยภาพ จะสามารถควบคุมบุคคลอื่นได้ แต่เราเลือกที่จะไม่ใช้อำนาจนั้น อย่างไรก็ตามการมีศักยภาพอย่างง่ายนั้น จะมีอิทธิพลมากพอที่จะส่งผลต่อตัวบุคคล เราจึงควรตระหนัก

ว่าอำนาจจะอยู่ในตัวของบุคคล เช่น ผู้จัดการและผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น กลุ่มทางการ เช่น หน่วยงานแผนก และกรรมการ เป็นต้น และในกลุ่มไม่เป็นทางการ เช่น คณะบุคคล เป็นต้น สรุปได้ว่าอำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กร มีหลายประเภทขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจและตำแหน่งกับอำนาจส่วนบุคคล

กษิพนมกฤต บริสุทธิ์ (2560) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดย ภาพรวมมีอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การใช้ อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจการให้รางวัล การใช้อำนาจโดยตำแหน่ง การใช้ อำนาจความ เชื่อวชาญ การใช้อำนาจโดยผู้อ้างอิง การใช้อำนาจส่วนบุคคล และการใช้อำนาจโดยการ บังคับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายบริหารและครูที่มีต่อการใช้ อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดย ภาพรวมมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุจิตรา จินดานิล (2555) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า 1. การใช้อำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการใช้อำนาจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ อำนาจ จากการอ้างอิง อำนาจจากการเป็นเจ้าของข้อมูล อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจ จากการเชื่อมโยง อำนาจจากการให้รางวัล และอำนาจจากการบังคับ 2. ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนก ตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นด้าน อำนาจจากการบังคับ ไม่แตกต่างกัน

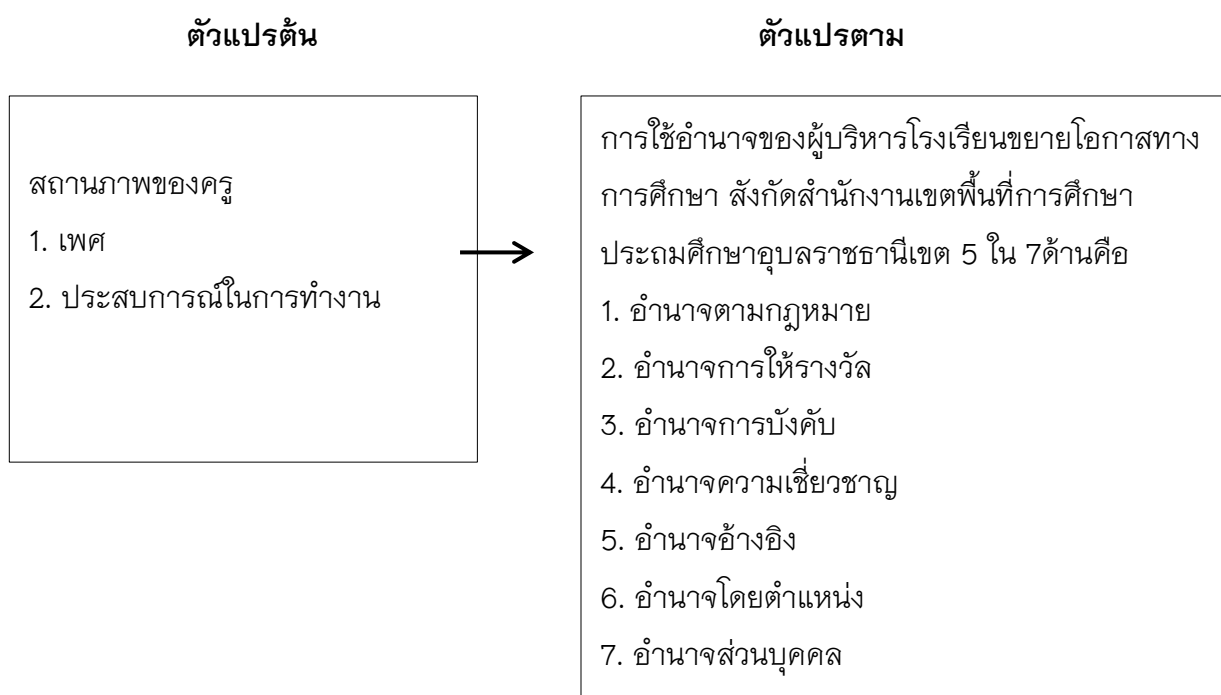
สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งในและต่างประเทศให้ ความสำคัญต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายไว้ ดังนั้นจะเห็นได้จากงานวิจัยการใช้อำนาจที่มีอย่างต่อเนื่อง เพราะลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำหรือผู้บริหารนั้นมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ได้ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แสดงให้เห็นว่า การบริหารการศึกษาให้ ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจำเป็นต้องอาศัย องค์ประกอบหลายประการเพื่อให้ภารกิจบรรลุผล ซึ่งอำนาจก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้อง นำมาใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ ทั้งตัวผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีของอำนาจ มีผู้ให้ความหมายอำนาจไว้หลากหลายยากที่จะหาข้อยุติให้

ตรงกันได้ ผู้บริหารต้องอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือหลัก ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจและควรระมัดระวังในการใช้อำนาจ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจในการวางแผนที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร เพื่อที่จะสามารถยืดหยุ่นจิตใจของบุคลากรในสถาบันนั้น ๆ ให้เป็นหนึ่งเดียว ประกอบกับต้องมีความรู้ ความสามารถเชิงบริหารจัดการที่เหมาะสมกับวิชาชีพ หรือองค์การที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู และนำแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead เกี่ยวกับการใช้อำนาจ 7 อำนาจ คือ 1) อำนาจตามกฎหมาย 2) อำนาจการให้รางวัล 3) อำนาจการบังคับ 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจอ้างอิง 6) อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) 7) อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งการนำอำนาจมาใช้ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการใช้เลือกใช้อำนาจของผู้บริหาร และผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาผู้บริหารและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามแนวคิดของ Ricky W.Griffin and Gregory Moorhead (2006) โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบที่ 1 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 6 อำเภอ รวม 91 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1483 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2560 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ครู (คน)		เพศ	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ชาย	หญิง
เดชอุดม	32	535	140	50	90
บุญศรี	22	340	40	8	32
นาจะหลวย	14	223	20	8	12
น้ำยืน	10	186	20	9	11
น้ำขุ่น	8	121	20	7	13
ทุ่งศรีอุดม	5	78	20	10	10
รวม	91	1483	260	92	168

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก (สุกัญญา ไกรสุต, 2559) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจ (Checklist) ที่สอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงานของครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน

ผลการวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู ดำเนินการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู ดำเนินการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละดังตาราง 4 ปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4 ความถี่ และร้อยละ ของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม (ครู)	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	35.38
หญิง	168	64.62
รวม	260	100
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	174	66.92
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	86	33.08
รวม	260	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 260 คน จำแนกตามเพศ ชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 35.38 หญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 64.62 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 66.92 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดำเนินการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ดังตาราง 5 – 12 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้อำนาจ
1. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.82	.23	มาก
2. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.01	.25	มาก
3. ด้านอำนาจการบังคับ	3.93	.58	มาก
4. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	3.90	.28	มาก
5. ด้านอำนาจอ้างอิง	3.95	.28	มาก
6. ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง	3.91	.37	มาก
7. ด้านอำนาจส่วนบุคคล	3.85	.33	มาก
โดยรวม	3.91	.16	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, S.D.=.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X}=4.01, S.D.=.25$) ด้านอำนาจอ้างอิง ($\bar{X}=3.95, S.D.=.27$) ด้านอำนาจการบังคับ ($\bar{X}=3.93, S.D.=.58$) ด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ($\bar{X}=3.91, S.D.=.37$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}=3.90, S.D.=.28$) ด้านอำนาจส่วนบุคคล ($\bar{X}=3.85, S.D.=.33$) และด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X}=3.82, S.D.=.23$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยนำประเด็นและข้อค้นพบจากการวิจัยมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าครู ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม ต่างกัน ผลวิจัยพบว่า ครู ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจส่วนบุคคล แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจโดยตำแหน่ง ไม่ แตกต่าง กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ได้ปฏิบัติตาม มีการทักทาย ปราศรัย ให้ความเป็นกันเองกับครูทุกคนไม่แบ่งเพศ อายุ หรือประสบการณ์ในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ความรอบรู้และมีประสบการณ์ในการบริหารงาน ประพฤติ ปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับ และศรัทธา ของครูในโรงเรียน วางตัว

ได้เหมาะสมกับโอกาส เวลา สถานที่ มีความเสมอภาคและยุติธรรม สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกของครูในการรับรู้และนำมาเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรารัตน์ (2552) ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ คำรอด (2549) ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจโดยรวมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครู ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้การบริหารงาน ในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายในการกิจทุก ๆ ด้านตามที่กำหนดไว้ให้สูงสุดเท่าที่จะทำได้และการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด หรือด้วยความเต็มใจเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหาร รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสม กับสถานการณ์มีเทคนิคในการเลือกใช้ อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกลักษณะของครูผู้สอนแต่ละบุคคล เพื่อความร่วมมือ สนับสนุน ปฏิบัติงานตามนโยบายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ไกรสุต (2559) ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านอำนาจการบังคับ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่น่าประทับใจในการพูดการเจรจากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความตรงไปตรงมาในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพและศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. ผู้บริหารวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูได้ปฏิบัติตาม มีการทักทาย ปราศรัย ให้ความเป็นกันเองกับครูทุกคนไม่แบ่งเพศ อายุ หรือประสบการณ์ในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาส เวลา สถานที่ มีความเสมอภาคและยุติธรรม สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกของครูในการรับรู้และนำมาเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด หรือด้วยความเต็มใจเพียงใดขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหาร รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสม กับสถานการณ์ มีเทคนิคในการเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกลักษณะของครูผู้สอนแต่ละบุคคล เพื่อความร่วมมือ สนับสนุน ปฏิบัติงานตามนโยบายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่สั่งการและชี้แนะการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานด้วยความเป็นธรรมและสั่งงานชัดเจนตามสายงานของครูแต่ละฝ่าย

2) ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองความเสมอภาค และความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวาจาที่ไพเราะ สุภาพทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศตนเพื่องานในหน้าที่ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจ และศรัทธาในบุคลิกลักษณะของท่าน

3) ผู้บริหารควรจัดให้ข้าราชการครูภายในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล และตัวผู้บริหารให้ความสนใจสารทุกข์สุกดิบ ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รวมถึงประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานดีเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสาธารณชน จัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ครูและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2) ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกณฑ์ในการยอมรับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

3) ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กษิพนมกฤต บริสุทธิ์. (2560). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุตินาพร เชาว์นัว. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 19-28.
- บริมาส ศิริตรานนท์. (2558). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวลักษณ์ คำรอด. (2549). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี.
- วรารณณ์ พรหมรัตน์. (2554). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา ไกรสุต. (2559). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตรา จินดานิล. (2555). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุระชัย เอี่ยมสอาด. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Damnoen, P. S., Phumphonkhochasorn, P., Punwasuponchat, N., & P Srichan, P. W. (2021). The Development of Learning Management Design Models in Compulsory Subjects of the Master of Education Program in Educational Administration Innovation in Order to Enhance the

Characteristics of Learners According to the Needs of the Professional Education Institution Administrators. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20459 – 20466.

Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, P. S., Suwannaprateep, T., & Phoomparmarn, U. (2021). National Educational Standards and the Improvement of Thai Education System with World Class. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(1), 75–86.

Songsra boon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.

รูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ

The Model of Self-identity Disability for the Transformation paths to Independent Living

สุชาติ พันธุ์ลาภ¹ และ นพพร จันทรนาช²

Suchart Panlarp¹ and Nopporn Chantararnamchoo²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand.

E-mail: ¹suchatip33@gmail.com, ²Nopporncu@gmail.com

Received July 7, 2021; Revised October 24, 2021; Accepted October 24, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษามุมมองจากประสบการณ์ในเรื่องความพิการ 2) รูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการและ 3) แนวทางการใช้รูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นคนพิการที่เคยผ่านประสบการณ์การดำรงชีวิตอิสระที่มีมุมมองจากประสบการณ์ความพิการ จำนวน 9 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำรงชีวิตอิสระ ผู้บริหารและคนพิการที่สามารถสร้างอัตลักษณ์ใหม่ในการดำรงชีวิตอิสระ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ระดับลึกตามกรอบที่กำหนด

ผลการวิจัยพบว่า 1) คนพิการเชื่อว่าความพิการเป็นบาปกรรมนำไปสู่การมีอคติทำให้เป็นผู้ด้อยโอกาสและมีการเลือกปฏิบัติ 2) รูปแบบการเปลี่ยนผ่านไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ ประกอบด้วย 2.1) รูปแบบการสื่อสารการทำความเข้าใจเส้นทางการดำเนินชีวิตในสังคมการให้คำปรึกษาฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2.2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้การฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ 2.3) รูปแบบการฟื้นฟูด้านการศึกษาปรับเปลี่ยนบ้านเป็นโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ 2.4) รูปแบบการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์ มีการพิทักษ์สิทธิ์ทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี 2.5) รูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกในด้านการศึกษาและการแก้ปัญหาของตน ร่วมกับชุมชนโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม 3) แนวทางการวางแผนทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับวิถีชีวิต โดยการสร้างความตระหนักต่อการมีจิตสาธารณะเข้าใจความเป็นมนุษย์นำไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ การนำกระบวนการใหม่ที่มีความสำคัญต่อคนพิการในสังคม การสร้างความเท่าเทียมในสังคม ตื่นตัวและมีความคิดใหม่ ๆ การสร้างสรรค์ การสร้าง

ความรู้ความเข้าใจเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีต่อสังคมโดยรวม ทำให้สังคมมีมุมมองต่อคนพิการว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา

คำสำคัญ : อัตลักษณ์; การเปลี่ยนผ่าน; การดำรงชีวิตอิสระคนพิการ

Abstract

The objectives of this qualitative research were 1) to study the experiential perspective on disability, 2) the identity transformation model to independent living of people with disabilities, and 3) the approach to applying the identity transformation model to independent living of people with disabilities. character towards the independent living of people with disabilities the research design is qualitative research. The key informants were 9 persons with disabilities who had experienced independent living with a perspective from the disability experience. 5 executives and people with disabilities who can create a new identity for independent living.

The results showed that: 1) people with disabilities believe that disability is a sin, leading to prejudice, making them less fortunate, leading to discrimination; 2) a pattern of transformation towards independent living for people with disabilities, consisting of 2.1) Communication model for understanding the way of life in a society, counseling for rehabilitation using community-based disabilities 2.2) A model for developing potential for living in society with dignity under independent living skills training 2.3 Educational rehabilitation model, transforming homes into schools to create learning 2.4) Forms of grouping to create products. There is the protection of rights to enable them to live in a society with dignity. 2.5) Forms of participation of members in their education and problem solving. Join the community by exchanging information, by using a group process; 3) A work plan approach to address problems suitable for their lifestyles by raising awareness of the public mind and understanding of humanity leading to independent living of people with disabilities. Adopting a new paradigm that matters to disabled people in society creates equality in society Awakening and having new ideas, creations create knowledge, understanding, change attitudes in a positive way conducive to society as a whole. The ability for society to view people with disabilities as normal.

Keywords: identity; transformation; Independent living disabilities

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและและความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดด ส่งผลถึงการปฏิรูปโครงสร้างระบบสาธารณสุขปโภคขั้นพื้นฐาน รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนพิการที่ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระบวนการรับรู้ของคนทั่วไปในสังคม คนพิการถูกมองเป็นแรงงานที่ด้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไป เป็นความแตกต่างทางสังคมที่เป็นผลมาจากความพิการ (พงษ์เทพ สันติกุล, 2552) จากสถิติจำนวนผู้ขึ้นทะเบียนมีบัตรประจำตัวคนพิการปี พ.ศ. 2559 พบว่าคนที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,808,524 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 จากข้อมูลการประกอบอาชีพคนพิการพบว่าไม่สามารถประกอบอาชีพได้จำนวน 59,712 คน คิดเป็นร้อยละ 6.77 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560) จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการปฏิรูปโครงสร้างระบบสาธารณสุขปโภคอย่างมีอคติ ยิ่งทำให้คนพิการมีอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ถูกตีตราว่าเป็นกลุ่มที่ด้อยกว่า ถูกเลือกปฏิบัติเป็นกลุ่มพลเมืองชั้นสองที่มีการกีดกันให้ออกไปจากสังคมโดยไม่รู้ตัว

การปรับตัวในสังคมให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทำให้ชีวิตอยู่ในภาวะสมดุลทั้งทางกายภาพ จิตใจ สังคม ทำให้สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้ในเชิงบวก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538: อ้างอิงใน นัสนรินทร์ แซงสะ, 2557) ทำให้สามารถพึ่งตนเองได้และอยู่ร่วมในสังคมเหมือนคนปกติ ในฐานะมนุษย์ผู้ซึ่งมีสิทธิได้รับการปฏิบัติและความคุ้มครองจากนโยบายของรัฐอย่างเสมอภาคและมีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจในระดับต่าง ๆ บทบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต พ.ศ. 2550 กำหนดให้คนพิการมีสิทธิได้รับสวัสดิการการส่งเสริมและพัฒนาสิทธิมนุษยชนและการพิทักษ์สิทธิ รูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระ การสร้างทัศนคติใหม่ของสังคมที่มีต่อคนพิการในเชิงบวก ช่วยให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อิสระ มีศักดิ์ศรี มีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีรากฐานความคิดจากแนวคิดเชิงสังคม ได้แก่การเสริมพลังอำนาจการสร้างคุณค่าทางสังคม การสร้างทัศนคติใหม่ต่อคนพิการเชิงบวก

บทความวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ความพิการไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ ซึ่งจุดเปลี่ยนชีวิตโดยการสร้างโอกาสเป็นอัตลักษณ์ทำให้สามารถเปิดพื้นที่เศรษฐกิจ (อัฐมา โภคาพานิชวงษ์, 2549) เพื่อยกระดับการยอมรับของสังคม มองข้ามวัฒนธรรมว่าคนพิการไม่ได้เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม การเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ อย่างเสมอภาคเหมือนคนทั่วไปของคนพิการ โดยการจัดตั้งองค์กรเพื่อช่วยเหลือตนเอง ตามสิทธิมนุษยชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมทุกรูปแบบ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามุมมองจากประสบการณ์ของคนพิการ
2. เพื่อศึกษารูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ

การทบทวนวรรณกรรม

มุมมองเรื่องความพิการ

มุมมองของคนพิการในเรื่องความพิการ ตามความหมายและคุณลักษณะของคนทั่วไปที่มีมาตรฐานตามที่สังคมกำหนดเห็นทั่วไปพบว่าคนพิการมีความผิดปกติไปจากคนปกติ (Goffman, 1963 cited in Cobb, 1976) คนพิการเป็นผู้ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดและยังส่งผลต่อการดูแลคนในครอบครัวทำให้ไม่สามารถออกไปทำงานนอกบ้าน ส่งผลให้ขาดรายได้กลายเป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม (วิชูพรรณ ทินนบุตรา, 2559) สำหรับแนวคิดเชิงการแพทย์ มองว่าถ้ามีการพัฒนาในสิ่งที่ป้องกันสาเหตุความพิการได้จะทำให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองในกิจวัตรประจำวันได้มากขึ้น มีการจัดสวัสดิการต่อคนพิการในฐานะผู้ป่วยที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งคนพิการจะตกเป็นผู้รอการให้ความช่วยเหลือนำไปสู่แนวคิดเชิงสังคม ซึ่งเปลี่ยนความเชื่อเรื่องความพิการว่าไม่ใช่ปัญหาส่วนบุคคลแต่ความพิการเกิดขึ้นโดยสังคมมีทัศนคติเชิงลบ เกิดการรวมตัวของกลุ่มคนพิการที่ต้องการเห็นสังคมให้โอกาสเท่าเทียมกันในการจัดทรัพยากรให้กับคนพิการให้ได้รับอย่างเหมาะสมสามารถที่จะใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของสังคม การปฏิรูปแนวคิดการดำรงชีวิตอิสระซึ่งมีรากฐานความคิดรูปแบบเชิงสังคม เริ่มมีการรวมตัวจัดตั้งศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ มีบริการการดำรงชีวิตอิสระสำหรับคนพิการ การเปลี่ยนทัศนคติของคนในสังคมไปในทางที่ดีขึ้น คนพิการเริ่มออกสู่สังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิตเชิงเศรษฐกิจขยายไปสู่ประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทย ประสบความสำเร็จมากในการเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในระดับนโยบายในระดับต่าง ๆ การมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการโดยผู้เชี่ยวชาญกำหนดให้ กลวิธีก่อการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการให้เกิดกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ

การเสริมพลังอำนาจ

Gibson (1995) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการของบุคคลที่ใช้พัฒนา และใช้ความรู้ที่จำเป็น ความสามารถและความเชื่อมั่นที่จะทำให้ความคิดของตนมีความหมายทางสังคมที่ให้การยอมรับ ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้แสวงหาวิธีเพื่อให้บรรลุความต้องการและแก้ปัญหาของตนสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็น ในการควบคุมชีวิตของตนที่เพิ่มพูนความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง โดย กระบวนการสร้างพลังอำนาจมี 4 ขั้นตอน 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง การรับรู้ทำความเข้าใจและยอมรับ 2) การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ เกิดมุมมองใหม่ส่งผลให้บุคคลได้พัฒนาตนเองขึ้น 3) การตัดสินใจเลือกวิถีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติบุคคลจะตัดสินใจเลือกวิถีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุดเกิดการยอมรับตนเอง (Self-determination) การจะตัดสินใจเลือกวิถีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ วิธีการที่เลือกใช้ไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ บุคคลก็รู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถ และถือว่าเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติที่จะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการแก้ปัญหานั้น เปลี่ยนแปลงทางสังคมรวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคลด้วย หากแต่คนพิการสามารถเปลี่ยนวิธีคิด การมองโลก การให้ความหมาย

เกี่ยวกับความพิการของตนเองไปในเชิงบวกจะทำให้คนพิการสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นที่จัดการกับวิถีชีวิตของตนเองไปในทางที่ดีขึ้น การเปิดโอกาสให้คนพิการได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป สามารถเปลี่ยนวิธีคิด การมองโลกการให้ความหมายเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของตนเองไปในเชิงบวก ยอมรับสภาพความพิการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ใช้ชีวิตอยู่ร่วมในสังคมมีเจตคติที่ดีในฐานะเป็นคนหนึ่งในสังคม มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์มีความเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ สามารถมีส่วนร่วมทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสวัสดิการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิต่าง ๆ ของคนพิการอย่างเหมาะสม ในการสร้างเจตคติที่ดีต่อคนพิการและความพิการ สนับสนุนให้คนพิการต้นแบบได้แสดงศักยภาพและได้รับการยอมรับจากสังคมในกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการบูรณาการความรู้ด้านคนพิการ มีความพอในตนเอง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเองไม่ตกอยู่ภายใต้ความกดดันจากบุคคลหรือสถานการณ์อื่นใด รู้จักควบคุมอารมณ์และรู้จักจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสม สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคใด ๆ และใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

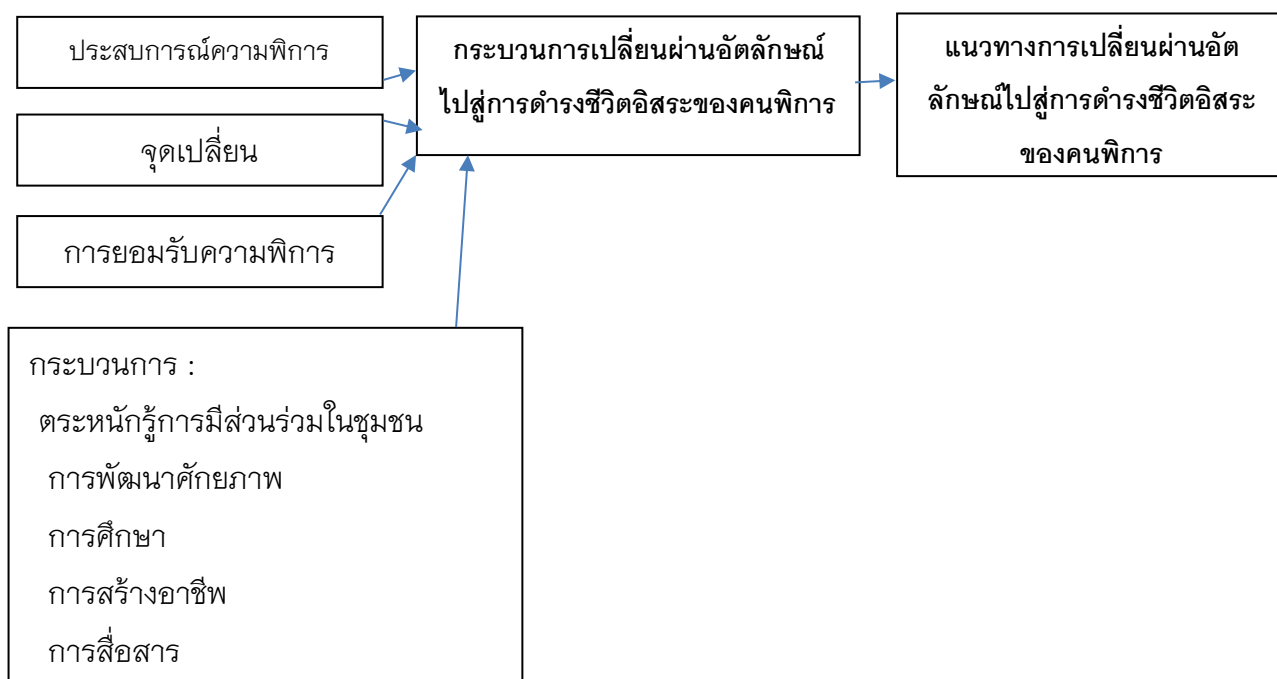
การปรับตัว

ตามปกติมนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาความสุขในชีวิต ทำให้มนุษย์แต่ละคนมีการปรับพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญ (นัสนรินทร์ แซสสะ, 2557) การปรับตัวทำให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจในปัญหา เพื่อความอยู่รอดในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญ เข้าใจในความเป็นมนุษย์ผู้ซึ่งมีสิทธิ และสิทธิต้องได้รับความคุ้มครองจากนโยบายของรัฐอย่างเสมอภาค ในกระบวนการตัดสินใจสามารถปรากฏตัวในสังคม มีส่วนร่วมในการสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจ การสร้างคุณค่าความหมายทางสังคมใหม่ มีการพัฒนา จึงทำให้สังคมมีความเข้าใจสร้างทัศนคติใหม่ของสังคมที่มีต่อคนพิการในเชิงบวก เป็นเพื่อเป็นกลไกการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ให้กลายเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในการจัดการดูแลตนเอง การเรียนรู้ การประกอบอาชีพ การพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสามารถเปลี่ยนอัตลักษณ์ความพิการไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการได้ (ชัตพันธ์ ชุมมนุสนธิ์, 2558) และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำเร็จในชีวิต สามารถออกมาดำรงชีวิตอิสระในสังคมภายนอกอย่างปกติสุข โดยไม่ขึ้นอยู่กับความพิการว่ารุนแรงมากน้อยเพียงใด

กรอบแนวคิดการวิจัย

บทความวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบการการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ความพิการไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการโดยการสร้างพลังอำนาจ Gibbson (1995) เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชื่อมั่นที่จะทำให้ความคิดของตนให้การยอมรับ โดยมีกระบวนการสร้างพลังอำนาจเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง การรับรู้ ทำความเข้าใจและยอมรับ 2) การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณทำให้เกิดมุมมองใหม่ส่งผลให้บุคคลได้พัฒนาตนเองขึ้น 3) การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติ

กิจกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด เกิดการยอมรับตนเอง การจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด และ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ วิธีการที่เลือกใช้ไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ บุคคลก็รู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถและถือว่าเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติที่จะคงไว้ซึ่งพฤติกรรม การแก้ปัญหา นั้น เพื่อเสนอทางการดำเนินงานรูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ (สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552) โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 6 (10) ที่ให้มีการกำหนดมาตรฐานให้รับรองหรือเพิกถอนการรับรององค์กรด้านคนพิการ หรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการคนพิการ โดยคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ซึ่งมีมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการจะเป็นกลไกหนึ่งที่จะผลักดันส่งเสริมให้องค์กรด้านคนพิการมีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการ และการจัดบริการที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการส่งเสริมพัฒนา และคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2558)



รูปภาพที่ 1 แสดงกรอบการศึกษารูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคน
อ้างอิงใน (Gibbson,1995)

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการใช้การสัมภาษณ์ระดับลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักคือกลุ่มคนพิการที่เคยผ่านประสบการณ์แนวคิดการดำรงชีวิตอิสระ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) การศึกษามุมมองจากประสบการณ์ความพิการ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาคือ เรื่องเล่ามุมมองจากประสบการณ์ชีวิต

ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ตามกรอบโดยผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ระดับลึกจนข้อมูลที่ได้มีลักษณะอิ่มตัว 2) การศึกษากระบวนการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญงานด้านการดำรงชีวิตอิสระ ผู้บริหาร คนพิการที่สร้างอัตลักษณ์ใหม่การดำรงชีวิตอิสระ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานั้น ผู้ศึกษาสัมภาษณ์ระดับลึกเรื่องเล่าประสบการณ์ชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ โดยผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์จนข้อมูลที่ได้มีลักษณะอิ่มตัว 3. การศึกษาแนวการใช้รูปแบบ การเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ โดยผู้เชี่ยวชาญงานด้านการดำรงชีวิตอิสระ ผู้บริหาร คนพิการที่สร้างอัตลักษณ์ใหม่การดำรงชีวิตอิสระ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นผู้ศึกษาเข้าไปรับฟังการสนทนากลุ่ม ทุกกลุ่มใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาพบว่ามุมมองจากประสบการณ์ความพิการในสังคมไทยเป็นวัฒนธรรมที่มีอย่างยาวนาน ต่อความเชื่อความพิการผ่านมุมมองทางศาสนาว่าเป็นเรื่องเวรกรรม ดังคำกล่าวที่ว่า “ความเชื่อในอดีตความพิการเกิดจากเวรกรรม” (สัมภาษณ์ระดับลึก, มุมมองจากประสบการณ์คนที่หนึ่ง, 2561) มุมมองเชิงการแพทย์โดยมีการมองถึงความบกพร่องเป็นเรื่องตัวบุคคลจึงต้องคอยรับความช่วยเหลือ ดังคำกล่าวที่ว่า “การใช้ชีวิตอิสระไม่สามารถทำสิ่งต่าง ๆ การตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ถูกกำหนดโดยคนรอบข้าง การคิดและการตัดสินใจ ความตระหนักถึงการขาดอิสระในชีวิต” (สัมภาษณ์ระดับลึก, มุมมองจากประสบการณ์คนที่หนึ่ง, 2561) นอกจากนี้คนพิการต้องดูแลอย่างใกล้ชิดและยังส่งผลต่อครอบครัวไม่สามารถออกไปทำงานนอกบ้าน แนวคิดเชิงสังคมที่ความพิการไม่ได้เกิดจากการด้อยความสามารถ หากเกิดจากข้อจำกัดทางสังคมไม่สามารถเข้าถึงโอกาสต่างทางสังคม ส่งผลให้ขาดรายได้กลายเป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม ดังคำกล่าวที่ว่า “ไม่สามารถเข้าถึงการจ้างงานได้ไม่สามารถเข้าถึงอาชีพเพราะความพิการ” (สัมภาษณ์ระดับลึก, มุมมองจากประสบการณ์คนที่หนึ่ง, 2561)

2. ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการกระบวนการเสริมพลังอำนาจทำให้คนพิการเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเอง เกิดพลังใหม่ที่จะผลักดันให้มีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายและมีความหวังการสร้างชีวิตในเชิงบวก ประกอบด้วย ขั้นที่ 1) การยอมรับและการมองข้ามความบกพร่องของสภาพร่างกายการดำเนินชีวิตวัตรประจำวันโดยมีรถเข็นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพิการได้เป็นปกติ ดังคำกล่าวที่ว่า “การยอมรับและการมองข้ามความบกพร่องของสภาพร่างกายตั้งแต่วัยเด็กทำให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในกิจวัตรประจำวัน สามารถใช้ชีวิตภายนอกโดยมีรถเข็นและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพิการ การเข้าโรงเรียนทั้งผู้พิการและเรียนร่วมกับคนปกติ” (สัมภาษณ์ระดับลึกประสบการณ์คนที่หนึ่ง, 2562) ขั้นที่ 2) การค้นหาอัตลักษณ์และพัฒนาศักยภาพ การนำวิชาคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ทำให้มีความเชื่อมั่น สามารถแสดงศักยภาพในสังคมได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “การที่ได้ศึกษาวิชาคอมพิวเตอร์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาด้วยตนเองในระดับ

ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ทำให้มีความเชื่อมั่น และสามารถพัฒนามาเป็นผู้สอนวิชา คอมพิวเตอร์ ทำให้สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ในสังคม และพิสูจน์ตนเองว่าสามารถทำงาน มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้” (สัมภาษณ์ระดับลึกประสบการณ์คนที่หนึ่ง, 2562) ขั้นที่ 3) การ สร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ ให้สาธารณะรับรู้อัตลักษณ์ความปกติ ดังคำกล่าวที่ว่า “การใช้ชีวิตแสดง อัตลักษณ์ความปกติ ที่มีความเชื่อมั่นสามารถในการศึกษา ประกอบอาชีพ ความสามารถเข้าร่วมกิจกรรม ในสังคม ทำให้สิทธิคนพิการเป็นจริงทำให้สถานะคนพิการได้รับการยอมรับเป็นคนหนึ่งในสังคมที่สามารถ ใช้ชีวิตเช่นเดียวกับคนทั่ว ๆ ไป และเป็นแบบอย่างคนพิการการปลุกพลังกระตุ้นให้คนพิการลุกขึ้นสู้ มีแรงบันดาลใจออกสู่สังคมด้วยการสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ให้สังคม ขับเคลื่อนงานสร้างเสริมกิจการเพื่อ สังคมให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม” (สัมภาษณ์ระดับลึกประสบการณ์คนที่หนึ่ง, 2562)

3. ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ ส่งเสริมให้องค์กรคนพิการมีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการและการบริการที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการส่งเสริมพัฒนาและ คัดกรองพิทักษ์สิทธิคนพิการได้มีประสิทธิภาพการวางแผนทำงาน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) รูปแบบการสื่อสารทำความเข้าใจเส้นทางในการดำเนินชีวิตในสังคมภายใต้เงื่อนไขโดยการ ปรึกษาฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ดังคำกล่าวที่ว่า “การสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารทำความเข้าใจเส้นทางในการดำเนินชีวิตในสังคมภายใต้เงื่อนไขโดยการปรึกษาฟื้นฟูสมรรถภาพคน พิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง” (ผู้เสนอแนวทางที่ 1) 2) รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้การฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ ดังคำกล่าวที่ว่า “การพัฒนาศักยภาพดำรงชีวิตภายใต้การฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ เตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน” (ผู้เสนอแนวทางที่ 1) 3. รูปแบบการฟื้นฟูด้านการศึกษาปรับเปลี่ยนบ้านเป็นโรงเรียนภายใต้เงื่อนไขการ เรียนรู้ ดังคำกล่าวที่ว่า “การส่งเสริมการประกอบอาชีพในรูปแบบของการกลับบ้านเป็นโรงเรียนเปลี่ยนแม่ เป็นครูนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่ชีวิตอิสระ” (ผู้เสนอแนวทางที่ 3) 4. รูปแบบการรวมกลุ่มสร้าง ผลิตรักษ์ ภายใต้การพิทักษ์สิทธิสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี “กิจการสอนศิลปะบ้านครูอุ้ยของ ตนเอง เป็นทางเลือกที่โดดเด่นในสังคมที่มีความคิดด้านธุรกิจเป็นวิธีการที่สร้างสรรค์ รูปแบบการดำเนิน กิจกรรมภาคเอกชนที่สามารถเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ความพิการไปสู่การดำรงชีวิตอิสระ” (ผู้เสนอแนวทาง ที่ 5) ดังคำกล่าวที่ว่า “การรวมกลุ่มสร้างผลิตรักษ์ ภายใต้การพิทักษ์สิทธิสามารถอยู่ในสังคมอย่างมี ศักดิ์ศรีการรวมกลุ่มสร้างผลิตรักษ์ ภายใต้การพิทักษ์สิทธิสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี สามารถ สร้างรูปแบบผลิตรักษ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งมอบสิ่งดี ๆ ให้กับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถพึ่งพาตัวเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี” (ผู้เสนอแนวทางที่ 4) 5. รูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกใน ร่วมกับชุมชนแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยใช้กระบวนการกลุ่มขับเคลื่อนรูปแบบเวทีประชาคม สร้างความ ตระหนักต่อความมีจิตสาธารณะที่เข้าใจความเป็นมนุษย์ ผ่านการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรม ไปสู่การ สื่อสารเชิงสร้างสรรค์อยู่บนพื้นฐานของคนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นแนวทาง

กระบวนการพัฒนาโดยคนพิการสามารถเลือกและตัดสินใจ วางแผนกำหนดแนวทางของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือในชุมชนและสังคม เป็นต้นแบบของคนพิการที่ก้าวข้ามอุปสรรค ดังคำกล่าวที่ว่า “การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการศึกษาและแก้ไขปัญหาของตนร่วมกับชุมชนแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยใช้กระบวนการกลุ่มขับเคลื่อนรูปแบบเวทีประชาคม การสร้างความตระหนักต่อการมีส่วนร่วมสังคมการเปลี่ยนทัศนคติทั้งคนพิการ คนรอบข้าง สังคม” (ผู้เสนอแนวทางที่ 1)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่ามุมมองจากประสบการณ์แนวคิดการดูแลสุขภาพเชื่อความพิการผ่านมุมมองทางศาสนาเป็นเรื่องเวรกรรม การรับรู้ความพิการว่าเป็นความทุกข์ของบุคคล ซึ่งเป็นผู้ต้องการความช่วยเหลือดูแล ค้ำครองปกป้อง ไม่สามารถสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับ วิษุพรรณ ทินนบุตร, (2559) พบว่า คนพิการเป็นผู้ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดและยังส่งผลต่อการดูแลคนในครอบครัวไม่สามารถออกไปทำงานนอกบ้าน ส่งผลให้ขาดรายได้กลายเป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม ทำให้คนพิการเสียโอกาสและผลประโยชน์ในทุก ๆ ด้าน แนวคิดเชิงการแพทย์ การจัดบริการปฏิบัติต่อคนพิการฐานผู้ป่วยขาดโอกาสการวางแผนตัดสินใจเพื่อการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ สอดคล้องกับ กมลพรรณ พันธุ์, (2556) ที่ทำการศึกษารื่องนิยามความพิการและแนวคิดเรื่องความพิการ การให้นิยามความพิการ พบว่า แนวคิดเชิงการแพทย์ได้รับความสนใจในฐานะมีความบกพร่องทางกายภาพถูกนำไปอยู่ในสถาบันเฉพาะเพื่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยอยู่ในฐานะพึ่งพาเป็นภาระ ไม่มีความจำเป็นในการวางแผนและตัดสินใจไม่สามารถสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจ แนวคิดเชิงสังคม ความพิการไม่ได้เกิดจากความด้อยความสามารถหากเกิดจากข้อจำกัดทางสังคม สอดคล้องกับ พงษ์เทพ สันติกุล (2552) ที่ทำวิจัยเรื่องคนพิการในงานวิจัยเข้าใจคนพิการผ่านตัวหนังสือ พบว่าการศึกษาแนวคิดรูปแบบทางสังคมเพื่อยืนยันความพิการเกิดจากข้อจำกัดทางสังคมที่มีต่อคนพิการนับตั้งแต่อดีตจนถึงเลือกปฏิบัติ

ผลกระบวนการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1) การยอมรับและการมองข้ามความบกพร่องของสภาพร่างกายสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในกิจวัตรประจำวัน ขั้นที่ 2) การค้นหาอัตลักษณ์และพัฒนาศักยภาพ ขั้นที่ 3) การสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์แสดงให้สาธารณะรับรู้การใช้ชีวิตแสดงอัตลักษณ์ความปกติ ที่สอดคล้องกับขั้นตอนกระบวนการ Gibbson (1995) กระบวนการเสริมพลังอำนาจทางสังคมที่ให้การยอมรับและพัฒนาความสามารถของบุคคลที่มีสี่ขั้นตอนนั้น จากศึกษาได้รวมขั้นตอนการค้นหาอัตลักษณ์และการพัฒนาศักยภาพมารวมเป็นขั้นตอนเดียวกัน ทำให้บุคคลบรรลุความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็น ในการเพิ่มพูนความรู้สึกรู้คุณค่าของตนเอง เกิดการยอมรับตนเอง การจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองในการปฏิบัติที่จะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการแก้ปัญหา นั้น สอดคล้องกับปิยะพิมพ์ กิตติสุทธธรรม (2554) ที่วิจัยเรื่องการยอมรับและการปรับตัวของคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับบาทบาทของครอบครัว เพื่อศึกษาการยอมรับความพิการของคนพิการทางการเคลื่อนไหวและปรับตัวทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมในการดำรงชีวิต

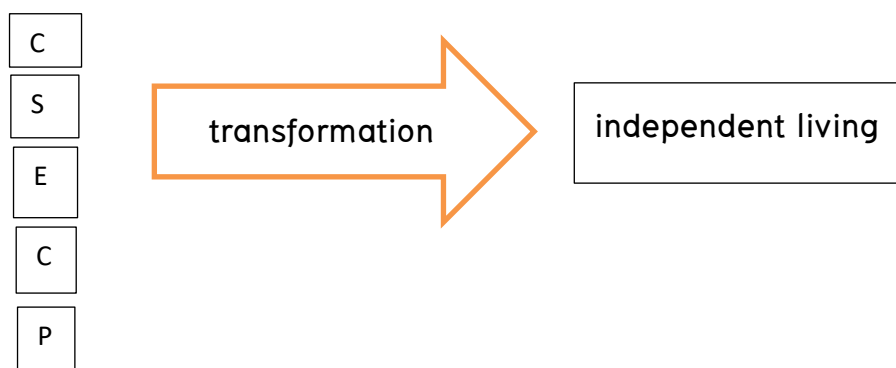
ประจำวันภายหลังสูญเสียความสามารถทางการเคลื่อนไหวของคนพิการ ผลการวิจัยพบว่าขั้นตอนของการยอมรับความพิการและปรับตัวแบ่งออกเป็นสามระยะคือ 1) ระยะการรับรู้ เกิดขึ้นเมื่อคนพิการรับรู้ความจริงว่าตนเองสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวไปตลอดชีวิต 2) ระยะการเรียนรู้ เป็นระยะเริ่มยอมรับกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเรียนรู้ในการปรับตัวและเรียนรู้บทบาทใหม่ในชีวิต สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้การฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ 3) ระยะการยอมรับ เป็นระยะการปรับตัวและปรับใจยอมรับกับสภาพความเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหว สนับสนุนให้คนพิการได้แสดงออกซึ่งความต้องการ ผ่านการรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรม ตระหนักร่วมรับผิดชอบต่อสังคมมุ่งสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง

ผลการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการพบว่าส่งเสริมให้องค์กรคนพิการมีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการและการบริการที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการได้มีประสิทธิภาพการวางแผนทำงาน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) รูปแบบการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจเส้นทางดำรงชีวิตในสังคม สอดคล้องกับธนพล แสงจันทร์ (2556) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างเครือข่ายการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ กรณี : ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการพุทธมณฑล เพื่อศึกษากระบวนการและเงื่อนไขในการเสริมสร้างเครือข่ายการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ พบว่าที่ทำงานศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคณะทำงานที่เข้าใจถึงแนวคิดศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ โดยการสร้างความตระหนัก ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเองให้กับคนพิการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับจากภายในของคนพิการและสามารถพึ่งตนเองได้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรับรู้ได้ถึงบริการอย่างเท่าเทียม มีการผสมผสานความรู้มาใช้ในการฟื้นฟูสมรรถภาพช่วยให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีโดยการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ สอดคล้องกับชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ์, (2559) การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการจัดการตนเองของคนพิการเพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงคนพิการที่พึ่งตนเองได้มีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์มีความสามารถ มีพลังความคิดทักษะสามารถพัฒนาตนเองได้ตามขีดความสามารถสอดคล้องกับ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้การฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ 3) รูปแบบการฟื้นฟูด้านการศึกษาปรับเปลี่ยนบ้านเป็นโรงเรียนทำให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ศิริพร ตันทโอภาส, และคณะ. (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการที่ใช้รถเข็นในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่าแนวทางการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของกรณีศึกษาเด็กพิการระบบโรงเรียนการวางแผนเปลี่ยนผ่านจากบ้านสู่โรงเรียนเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้กรณีศึกษาได้เข้าถึงโอกาสทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจ 4) รูปแบบการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์ โดยมีการพิทักษ์สิทธิ์สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี สอดคล้องกับกมลพรณ พันธ์พิ้ง (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่องอัตลักษณ์ การเสริมพลังอำนาจ และการกำหนดชีวิตตนเอง: การดำรงชีวิตอิสระของ

คนพิการในสังคมไทย ผลการวิจัยพบว่าการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ การระบุอัตลักษณ์ตัวตนในสาธารณะเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มของคนพิการและเข้าร่วมในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมยอมรับความพิการเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติมนุษย์ 5 รูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน เพื่อการศึกษาแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลของคนพิการกับชุมชน เพื่อให้เกิดการวางแผนแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนพิการ สร้างความตระหนักมีจิตสาธารณะและเข้าใจความเป็นมนุษย์เข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับทวิ เชื้อสุวรรณทวิ (2549) ที่ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เหมาะสมกับชุมชนพุทธมณฑล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเกิดขึ้นการดำรงอยู่และพลวัตของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน ปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อการฟื้นฟูคนพิการ ผลการวิจัย ปัจจัยและเงื่อนไขการเปลี่ยนผ่าน หรือการเกิดเจตคติทางบวกต่อกันระหว่างคนพิการและคนทั่วไป แนวทางและแผนแม่บทการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชนเป็นฐานที่เหมาะสม แนวทางการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์สู่ไปการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ เป็นกลไกหนึ่งในรูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือในชุมชนและสังคม เป็นตัวอย่างของต้นแบบของคนพิการ ที่ก้าวข้ามอุปสรรค สอดคล้องสายสุนีย์ ทับทิมเทศ (2553) วิจัยเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการด้านการเคลื่อนไหว พบว่ากระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่การดำรงชีวิตอิสระนั้นเริ่มจากการยอมรับความพิการ เปลี่ยนวิธีคิดใหม่ทำให้การปรับตัว การเสริมพลังการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและฝึกทักษะหรือทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนกำหนดให้สำเร็จทำให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีวิตและมองเห็นคุณค่าในตนเอง และเปลี่ยนชีวิตใหม่ด้วยตนเอง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากแบบการเปลี่ยนผ่านไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ เป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลง การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน วิธีการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่ดำรงชีวิตอิสระ ประกอบด้วย 1) รูปแบบการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจเส้นทางการดำเนินชีวิตในสังคม 2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีโดยการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ 3) รูปแบบการฟื้นฟูด้านการศึกษาปรับเปลี่ยนบ้านเป็นโรงเรียนทำให้เกิดการเรียนรู้ 4) รูปแบบการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์ โดยมีการพิทักษ์สิทธิ์สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี 5) รูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน เพื่อการศึกษาแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลของคนพิการกับชุมชน เพื่อให้เกิดการวางแผนแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนพิการ สร้างความตระหนักมีจิตสาธารณะและเข้าใจความเป็นมนุษย์เหล่านี้ มีส่วนร่วมในสังคมสามารถเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียมมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สามารถสังเคราะห์ออกมาในลักษณะแผนภาพด้วยหลักการเปลี่ยนอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ ด้วยหลักการ C – S – E – C – P Model



รูปแบบการสื่อสาร Communication : รูปแบบการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจเส้นทางการดำเนินชีวิตในสังคม ภายใต้เงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

รูปแบบการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ skills training : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีโดยการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ

รูปแบบการฟื้นฟูการศึกษา education : รูปแบบการฟื้นฟูด้านการศึกษาปรับเปลี่ยนบ้านเป็นโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้

รูปแบบการสร้างผลิตภัณฑ์ create : รูปแบบการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์ โดยมีการพิทักษ์สิทธิ์เพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี

รูปแบบการมีส่วนร่วมสร้างข้อมูล participation : รูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนแลกเปลี่ยนข้อมูลของคนพิการกับชุมชน โดยใช้กระบวนการกลุ่มในเวทีประชาคม เพื่อให้เกิดการวางแผนแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนพิการ สร้างความตระหนักมีจิตสาธารณะและเข้าใจความเป็นมนุษย์

สรุป

มุมมองจากประสบการณ์ของคนพิการเชื่อว่าความพิการเป็นบาปกรรมในอดีต ซึ่งนำไปสู่การมีอคติต่อคนพิการ กลุ่มคนพิการรับรู้ว่าจะไม่ได้รับโอกาสเท่าคนปกติในสังคมนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ การเปลี่ยนผ่านไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการจึงเป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน กลวิธีการพัฒนาชุมชนการส่งเสริมการดำรงชีวิตอิสระประกอบด้วย หนึ่งรูปแบบการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจเส้นทางการดำเนินชีวิตในสังคม ภายใต้เงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สองรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีโดยการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ สามรูปแบบการฟื้นฟูด้านการศึกษาปรับเปลี่ยนบ้านเป็นโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ สี่รูปแบบการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์โดยมีการพิทักษ์สิทธิ์ เพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี ห้ารูปแบบการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน โดยใช้กระบวนการกลุ่มจัดเวทีประชาคม เพื่อให้เกิดการวางแผนแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนพิการ สร้างความตระหนักสร้างเข้าใจความเป็นมนุษย์นำไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) มุมมองจากประสบการณ์ความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดำเนินงานของทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องการมีแนวทางเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กิจกรรมจะเป็นการสร้างนิยามใหม่ไปสู่การเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ไปสู่การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ

2) รูปแบบการเปลี่ยนผ่านอัตลักษณ์ความพิการไปสู่การดำรงชีวิตอิสระ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการควรมีส่วนร่วมขับเคลื่อนรูปแบบเวทีประชาคม การสร้างความตระหนักสิ่งแวดล้อมโดยการออกแบบเพื่อคนทั้งมวล (Universal Design) เพื่อเป้าหมายให้ครอบคลุมให้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พันธ์.(2556). *นิยามความพิการและแนวคิดเรื่องความพิการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2560) ทศวรรษของพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการใน ประเทศไทย 2550–2560. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 9(2), 181–188.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2558). *รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการ ในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2563, จาก <http://dep.go.th/th/page>.
- ชัตพันธ์ ชุมนุสนธิ. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังความสามารถในการจัดการตนเอง. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(2), 147–161.
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2552). *คนพิการในงานวิจัย: เข้าใจคนพิการผ่านตัวหนังสือ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- ทวี เชื้อสุวรรณทวี. (2549). *รายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นฉบับสมบูรณ์ โครงการรูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เหมาะสมกับชุมชนพุทธมณฑล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ธนพล แสงจันทร์. (2555). *การเสริมสร้างเครือข่ายการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ กรณีศึกษา : ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการพุทธมณฑล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัสรินทร์ แซชะ. (2018). การศึกษาพัฒนาการ ทักษะทางสังคมของเด็กพิการที่เรียนในรูปแบบเรียนรวมที่โรงเรียนวัดกลางเกร็ด กรณีศึกษาสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ บ้านเฟื่องฟ้า จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Social Synergy*, 9(3), 34–47.
- ปิยะพิมพ์ กิตติสุทธธรรม. (2554) *การยอมรับและการปรับตัวของคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของครอบครัว* (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิชุลพรรณ ทินนบุตรา. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการที่ใช้รถเข็นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 26(1), 210 – 229.
- ศิริพร ตันทโสภาส. (2562). การวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากบ้านสู่โรงเรียน: แนวทางการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของเด็กพิการในพื้นที่ดอยวาวี. *Sikkhana*, 6(7), 60.
- อัฐมา โกตาพานิชวงษ์. (2549) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของคนพิการทางการเคลื่อนไหวในอำเภอบ้านค่ายจังหวัดระยอง. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 28(2), 71–72.
- Edward, W. T. (2017) . *A Family Systems Perspective on Supporting Self-Determination in Adults with Intellectual Disabilities During Transitions* (Doctoral dissertation). Université d'Ottawa/University of Ottawa.
- Gibson, B. E. (2006). Disability, connectivity and transgressing the autonomous body. *Journal of Medical Humanities*, 27(3), 187–196.
- Goffman (1963 cited in Cobb, 1976 Crisp, R. (1993). Personal responses to traumatic brain injury: A qualitative study. *Disability, Handicap & Society*, 8(4), 393–404.

Influence of Planned Behavior on Residents' Low-Carbon Travel Intention in Chengdu City, China

Zhicheng Wang¹ and Wasin Phromphitakkul²

^{1,2}School of Management, Shinawatra University, Thailand

E-mail: ¹wsinoot2495@gmail.com, ²wzc1990@cwnu.edu.cn

Received July 9, 2021; **Revised** August 20, 2021; **Accepted** September 7, 2021

Abstract

The objectives of this research are to investigate the influence factors of the correlation between planned behavior and residents' low-carbon travel intention in Chengdu city, China. The research was designed as quantitative research. Based on the previous mature scales, this paper designs the questionnaire of low-carbon travel intention. Questionnaires were distributed to urban residents of Chengdu. After the reliability and validity test, a formal questionnaire was formed and 440 questionnaires were collected. Software SPSS 26.0 was used for reliability analysis. CFA analysis was used to analyze the data. SEM is used to verify the correlation and influence path among low-carbon travel attitude, low-carbon travel subjective norms, low-carbon travel perceived behavior control and low-carbon travel intention. The results show that attitude, subjective norms and perceived behavior control have a direct influence on low-carbon travel intention. Attitude plays a mediating variable between subjective norms and intention, which plays a mediating variable between perceived behavior control and intention too, the hypothesis 1–5 were verified which proposed in this paper, according to the research conclusion, this paper puts forward the countermeasures and suggestions to promote the implementation of low-carbon travel of urban residents.

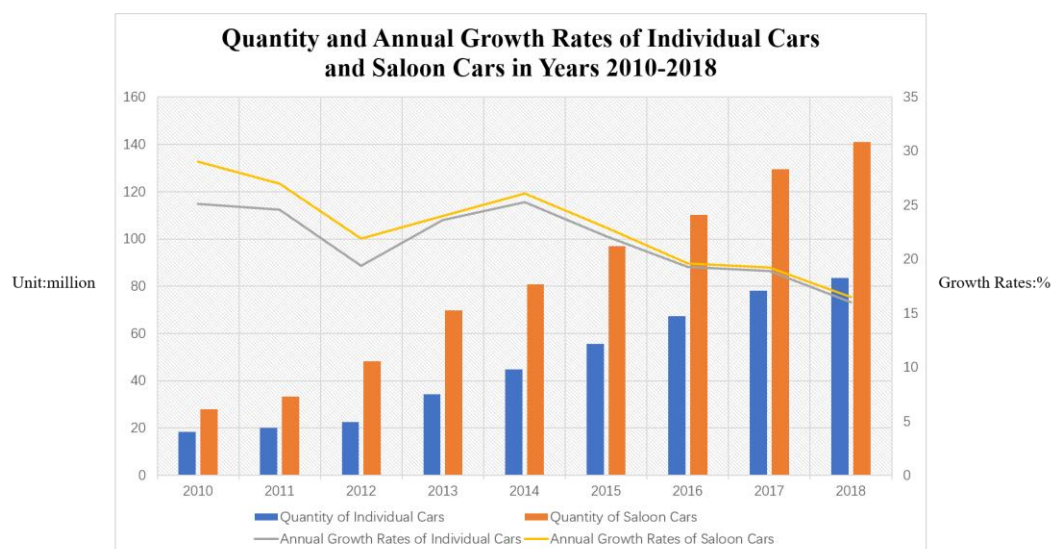
Keywords: Subjective norm; perceived behavioral control; low-carbon travel intention; attitude; planned behavior; TPB

Introduction

Carbon emissions are increasing globally. According to the data of the National Bureau of statistics ,traffic travel is the main factor which leading to the increase of carbon emissions in China.

With the sustained and rapid development of China's economy and society, since 2000, the number of private cars in China has increased rapidly. According to the data of the National Bureau of statistics, by the end of 2018, the number of civil cars in China had reached 260 million, an increase of 11.8% over the end of the last year(2017), including 186.95 million private cars, increase by 12.9%.

The number of cars in 66 cities in China exceeds one million, and more than 2 million in 30 cities, including more than 3 million in 11 cities, including Beijing, Chengdu, Chongqing, Suzhou, Shanghai, Zhengzhou, Shenzhen, Xi'an, Wuhan, Dongguan and Tianjin. What is more noteworthy is that fundamental changes have taken place in the traffic travel structure of Chinese residents, and the proportion of private cars in residents' travel mode has been the first choice for a long time. Taking Chengdu city as an example, from 1986 to 2019, the proportion of private cars in residents' travel mode increased dramatically, and the number of cars ranked second in the country, reaching 5.195 million(Figure 1).



Data source: China Statistical Yearbook, 2010-2018.

Figure 1 Quantity and Annual Growth Rates of Individual Cars and Saloon Cars in Years 2010–2018

Source China Statistical Yearbook, 2010–2018

Carbon emission can be reduced by guiding residents to travel with low-carbon. Advocating low-carbon transportation for urban residents is one of the important ways to solve the above-

mentioned problems. What's more, it is the inevitable requirement to realize the low-carbon and healthy development of the whole society.

The influence of planned behavior on residents' low-carbon travel intention, advocating low-carbon travel has become a common consensus of society. An accurate analysis of the law of residents' daily low-carbon travel intention is the prerequisite for scientific formulation of urban transport policy and planning of transport facilities. However, the research on low-carbon travel intention mainly focused on travel cost, travel time and individual characteristics in the past, and the impact of planning behavior on low-carbon travel behavior intention is seldom considered.

Therefore, based on these research gaps, the purpose of this research is to study the influence of planning behavior on Residents' low-carbon travel intention, to improve and supplement the research and analysis method of low carbon travel intention, and to provide suggestions for the formulation of urban transport policy.

Residents choose low-carbon travel will reduce carbon emissions and air pollution of city. In order to carry out scientific traffic planning and management, it is necessary to understand and analyze residents' low-carbon travel intention, to make an in-depth study on the internal causes of low-carbon travel intention, and to improve low-carbon travel intention of residents.

The travel behavior model combined with external objective indicators has good effect in the analysis of conventional travel mode, such as cost, time and individual economic and social attributes, but it cannot fully adapt to the study of low-carbon travel intention. It is a new idea to study residents' low-carbon travel behavior intention from the perspective of psychological factors. Based on these research gaps, this study uses the theory of planned behavior (TPB) to organize the psychological influencing factors, to study the influence of planned behavior on residents' low-carbon travel intention and the relationship between these factors.

The author analyzes the information from books, texts, and academic journal articles and discovered the relationship between low-carbon travel intention and planned behavior. This researcher develops the conceptual framework based on The Theory of Planned Behavior (Ajzen,1991).

Synthesizing the above researches, Figure 2 shows the logical relationships among independent variables, mediating variable, and dependent variable. In literature review section, it will be discussed and analyzed specifically.

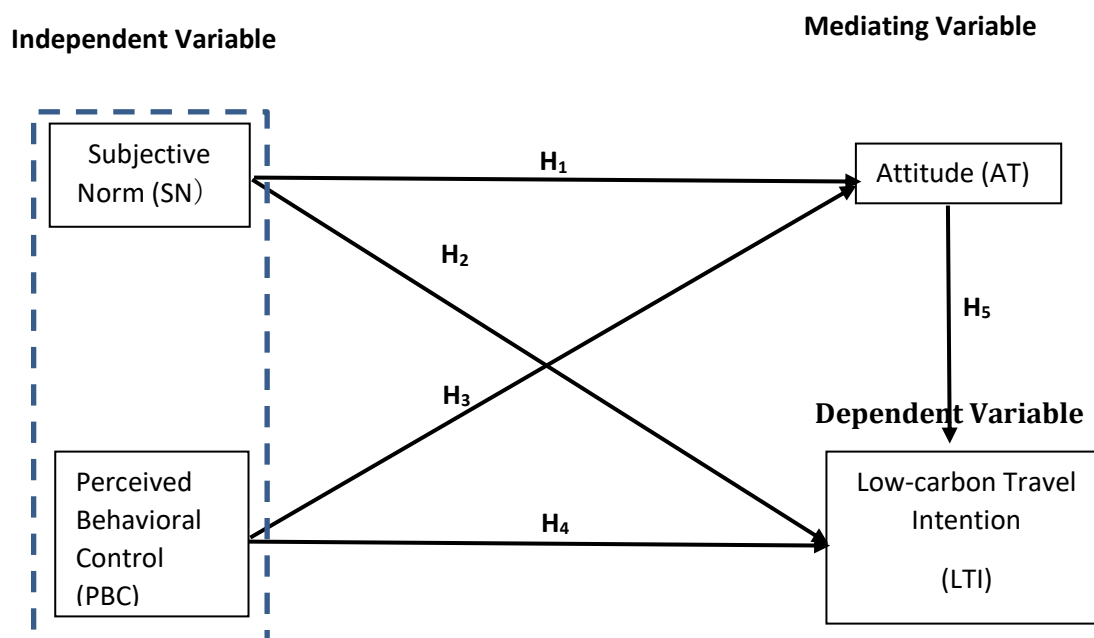


Figure 2 Research Conceptual Framework

Source Authors developed from Ajzen (1991) & Zhang et al. (2020)

Based on the theoretical discussion, the following hypothesis is put forward in this paper.

H1: Residents' subjective norm positively influence residents' attitude.

H2: Residents' subjective norm positively influence residents' low-carbon travel intention.

H3: Residents' perceived behavioral control influence residents' attitude.

H4: Residents' perceived behavioral control influence low-carbon travel intention.

H5: Residents' attitude influence low-carbon travel intention.

Literature Review

As a kind of low-carbon consumption behavior, the concept of low-carbon travel does not have a unified definition. Different studies have different definitions based on different research positions. Most of the time, it is similar to the concepts of green travel, low-carbon transportation and green transportation. However, it generally refers to the active selection of vehicles with low carbon dioxide emissions during the travel process. Low carbon travel usually does not refer to a specific travel tool, but more often refers to a low-carbon travel and low-carbon life. In a broad sense, low-carbon travel includes both daily transportation and non-daily transportation (such as tourism), while in a narrow sense, low-carbon travel mainly refers to daily transportation. Daily transportation refers to the process

of commuting from home to work. In order to facilitate the study, in this study, low-carbon travel refers to the narrow sense of low-carbon travel.

In 1991, Ajzen put forward the theory of planned behavior (Ajzen, 1991) by introducing the variable of perceived behavioral control (PBC) on the basis of rational behavioral rationality. Among them, attitude refers to the individual's evaluation of the positive or negative degree of a certain behavior, which is the core concept in the theory of planned behavior. It is also a relatively small concept under debate. Subjective norm refers to the pressure that individuals feel from reference in decision-making, which is composed of normative belief and compliance motivation. Behavioral intention refers to the individual's willingness to perform a specific behavior.

PBC refers to the factors perceived by individuals that can promote or hinder the occurrence of behavior, which not only affects behavior intention, but also directly affects actual behavior to a certain extent. Attitudes, subjective norms and PBC can be completely separated conceptually, but sometimes they may have a common belief basis, so they are independent of each other and related to each other. Individuals have a large number of beliefs about behavior, but only a small number of behavioral beliefs can be acquired in a specific time and environment. These acquired beliefs are also known as salience beliefs, which are the cognitive and emotional basis of attitudes, subjective norms and PBC.

Generally speaking, the more positive an individual's attitude towards a particular behavior is, the more positive the subjective norm is, and the stronger the PBC is, the stronger the individual's behavioral intention is. When predicting the behavior that is not completely controlled by will, the effect of PBC is more significant. However, when the beliefs about the behavior evaluation of the behavior attitude subjective North options of reference other intention behavior is closer to the strongest degree, or the control problem is not considered by the individual, the prediction effect of planned behavior theory is similar to that of rational behavior theory. In addition, individual and socio-cultural factors indirectly affect behavior attitude, subjective norms and PBC through influencing behavior beliefs, and ultimately affect behavior intention and behavior.

Research Methodology

Although there are countless existing researches on low-carbon travel intention from perspectives of psychology, sociology and social psychology, the understanding of the relationship between planned behavior and low-carbon travel intention. In order to achieve the research objectives, this study was designed to explain how the planned behavior influence low-carbon travel intention of

residents with the model developed based on the theory of planned behavior. A questionnaire was designed to collect data for empirical study using quantitative research method.

Population and Sample

This research took Chengdu as a case to study the influence of planned behavior on residents' low-carbon travel intention. The reason why we chose Chengdu city was because the number of individual cars ranks second in China. What's more, Chengdu city has good foundation on low-carbon travel, public transport is developing rapidly in Chengdu. Population of this study consisted people who are urban residents of Chengdu. According to the latest report of Chengdu Statistical Yearbook (2018), the population size was around 6 million. Researchers pointed out sample size will influence the analysis result when SEM is applied. Structural equation modeling (SEM) is an increasingly popular choice for quantitative statistical analyses, as it allows researchers to model complex relationships while taking into account measurement error of latent variables. The stability of covariance structure matrix, generated by samples less than 100, will be reduced, thus the reliability of analysis result will be reduced. Different researcher hold different ideas about the minimum sample size for SEM. Bommsma mentioned for SEM research bigger sample size is better and he suggests sample size should not less than 100 and more than 200(Boomsma, 2013). Anderson and Gerbing (1988) suggests more than 150. For instance, some statistics scholars have recommended using the ratio of observations to estimated parameters (N:q) as a guide. Specifically, Kline (2015) recommended that the N:q ratio should be 20 to 1, or 20 observations (participants) for each estimated parameter in the model. Others have suggested that the N:q ratio can be as low as 10 to 1 (Schreiber et al., 2006) or 5 to 1 (Bentler & Chou, 1987). On the basis of suggestions from SEM experts, best sample size for this study with 4 constructs including 22 observing variables should be over 440.

Research Findings and Discussions

Descriptive statistics is generally used to calculate the percentage of respondents choosing the questions in the questionnaire. The distribution of the options in each question can be obtained, and the relevant information such as frequency statistics can be obtained. A total of 440 questionnaires were distributed at three areas in Chengdu city and finally 408 questionnaires were usable for this research.

Reliability analysis is to ensure the validity of model fitting evaluation and hypothesis testing. In order to ensure the reliability and stability of the questionnaire, it is necessary to analyze the reliability of the questionnaire. In this paper, Cronbach's alpha reliability coefficient is used to measure the

reliability of the questionnaire. The greater the alpha coefficient, the higher the reliability of the questionnaire, that is, the higher the reliability and stability of the questionnaire. The questionnaire with a coefficient greater than 0.7 is a questionnaire with excellent reliability. When the α coefficient is greater than 0.8 or even greater than 0.9, the questionnaire can be considered as having excellent reliability. In this study, 0.7 was used as the acceptable range. considered as having excellent reliability. In this study, 0.7 was used as the acceptable range.

Table 1 Reliability Analysis

Scale	Cronbach's Alpha	Number of items
AT	0.923	6
SN	0.907	7
PBC	0.895	6
LTI	0.856	3

It can be seen from table 1 that the reliability coefficient of each scale is greater than 0.8, indicating that all the scales have good reliability. On the whole, the questionnaire scale has good reliability.

Confirmatory factor analysis is to test whether the subordination relationship between items and dimensions in the questionnaire is correct. The main purpose of confirmatory factor analysis is to verify the fitness of the actual measurement data with the theoretical framework.

Table 2 Fitting Indexes of Confirmatory Factor Analysis

	X ²	df	X ² /df	SRMR	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Standard value			1-3	< 0.05	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9	< 0.08
Test value	275.613	203	1.358	0.033	0.943	0.929	0.952	0.987	0.985	0.987	0.030

From the above table of confirmatory factor analysis fitting indicators, it can be seen that the fitting degree of $X^2 / df = 1.358$ is between 1 and 3, $GFI = 0.943 > 0.9$, $IFI = 0.987 > 0.9$, $TLI = 0.985 > 0.9$, $CFI = 0.987 > 0.9$, $RMSEA = 0.030 < 0.08$, $SRMR = 0.033 < 0.05$, all of which reach the ideal value. Therefore, it can be considered that this model has good matching degree.

Table 3 Structural Equation Model Path Analysis Parameters Table

			Unstandardized estimate	Standard error S.E	C. R. (t value)	P	Standardized beta coefficient	R side
AT	<----	PBC	0.432	0.050	8.728	***	0.432	0.438
AT	<----	SN	0.360	0.045	7.994	***	0.394	
LTI	<----	PBC	0.177	0.060	2.937	0.003	0.175	0.337
LTI	<----	SN	0.204	0.054	3.787	***	0.221	
LTI	<----	AT	0.323	0.069	4.665	***	0.320	

***p-value< .001

It can be seen from the table above: PBC has a significant positive impact on AT ($\beta = 0.432$, $P < 0.05$); SN has a significant positive impact on AT ($\beta = 0.394$, $P < 0.05$); the total explanation R of the model to the feasibility is 0.438, indicating that the interpretation variation is strong. It can be seen from the table above: PBC has a significant positive impact on LTI ($\beta = 0.175$, $P < 0.05$); SN has a significant positive impact on LTI ($\beta = 0.221$, $P < 0.05$); AT has a significant positive impact on LTI ($\beta = 0.320$, $P < 0.05$); the total explanation R of the model for profitability is 0.337, indicating strong explanatory variation. In conclusion, AT has significant positive effects on PBC and SN, and PBC, AT and SN have significant positive effects on LTI, so the hypothesis is acceptable.

Table 4 Test of Mediating Effect of AT on LTI on PBC

Route	Effect	SE	p	Bias Corrected	
				LLCI	ULCI
Total effect	0.314	0.053	0.000	0.206	0.420
Direct effect	0.175	0.058	0.002	0.062	0.290
Indirect effect	0.138	0.029	0.000	0.086	0.200

From the bootstrap mediation effect test in the table above, it can be seen that the indirect effect of PBC on LTI is 0.138, and the confidence interval of Bias–Corrected method is [0.086, 0.200] at 95% confidence level, excluding 0, indicating that the indirect effect is significant; the direct effect is 0.175, and the confidence interval of Bias–Corrected method under 95% confidence level is [0.062, 0.290], excluding 0, indicating that it is direct. In other words, AT plays a mediating role in PBC to LTI. The hypothesis is acceptable.

Table 5 Test on Mediating Effect of AT on LTI Caused by SN

Route	Effect	SE	p	Bias Corrected	
				LLCI	ULCI
Total effect	0.347	0.049	0.000	0.246	0.440
Direct effect	0.221	0.057	0.000	0.108	0.332
Indirect effect	0.126	0.029	0.000	0.077	0.191

From the bootstrap mediation effect test in the table above, it can be seen that the indirect effect of SN on LTI is 0.126, and the confidence interval of Bias–Corrected method is [0.077, 0.191] at 95% confidence level, excluding 0, indicating that the indirect effect is significant; the direct effect is 0.221, and the confidence interval of Bias–Corrected method under 95% confidence level is [0.108, 0.332], excluding 0, indicating direct. In other words, AT plays a mediating role between SN and LTI. The hypothesis is acceptable.

Conclusion and Recommendations

Urban residents' low-carbon travel intention is affected by low-carbon travel attitude, low-carbon travel subjective norms and low-carbon travel perceived behavior control. Among them, low-carbon travel attitude has a direct positive effect on low-carbon travel intention, and the path coefficient is 0.32. The low-carbon travel subjective norm and low-carbon travel perceived behavior control have a direct positive effect on low-carbon travel intention, with path coefficients of 0.221 and 0.175, respectively. Obviously, the influence of low-carbon travel attitude on low-carbon travel intention is higher than that of low-carbon travel subjective norm and low-carbon behavior control, but the influence of low-carbon travel subjective norm on low-carbon travel intention is higher than that of low-carbon travel perceived behavior control. Travel attitude has the greatest impact on travel intention, which confirms the research results of most scholars (Ajzen, 1975). Due to the general recognition of low-carbon travel, most residents think that low-carbon travel is worth promoting, which can reduce pollution and alleviate traffic congestion.

References

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological Bulletin*, 82(2), 261–277. <https://doi.org/10.1037/h0076477>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical Issues in Structural Modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78–117. <https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>
- Boomsma, A. (2013). Reporting Monte Carlo Studies in Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 20(3), 518–540. <https://doi.org/10.1080/10705511.2013.797839>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Fourth Edition (Methodology in the Social Sciences)* (Fourth ed.). The Guilford Press.
- National Bureau of Statistics. (2018). *Chengdu statistical yearbook*. China Statistics Press, 56–57.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323–338. <https://doi.org/10.3200/joer.99.6.323-338>
- Zhang, H., Zhang, S., & Liu, Z. (2020). Evolution and influencing factors of China's rural population distribution patterns since 1990. *PLOS ONE*, 15(5), e0233637. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233637>

การบริหารโครงการ โรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ

ครอบครัวอบอุ่นด้วย 7 กิจวัตรความดี

A Project Management of Qualitative Sila V School with Warm Family using the 7 Good Habits

พระกิตติมศักดิ์ กลั่นแสง

Phra Kittimasuk Klansang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

E-mail: phraotr@gmail.com

Received March 30, 2021; Revised July 11, 2021; Accepted October 26, 2021

บทคัดย่อ

การบริหารโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวอบอุ่น ด้วย 7 กิจวัตรความดี มุ่งเน้นศึกษาประเด็นหลักคือแนวคิดการบริหารโครงการ แนวคิดโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวอบอุ่นและกิจกรรม 7 กิจวัตรความดี มีรูปแบบ กิจกรรมและตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ และสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม 7 กิจวัตรความดี เป็นเพียงกรอบแนวทางปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครูสามารถวางแผนออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้ และหากมีการดำเนินการและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่ยั่งยืน ก็จะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ที่บ้าน และส่งผลไปถึงชุมชนในที่สุด โครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวอบอุ่น มีวัตถุประสงค์ คือ นำธรรมะไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักศีล 5 ครอบครัวอบอุ่น สังคมสงบสุข เกิดความปรองดองสมานฉันท์ เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติดและอบายมุขต่าง ๆ

คำสำคัญ: การบริหารโครงการ; โรงเรียนรักษาศีล 5; 7 กิจวัตรความดี

Abstract

A Project Management of Qualitative Sila V School with Warm Family using the 7 Good Habits focus on education, the main points are project management concept, school project concept, the 5 qualitative precepts, warm family, and activities 7. This measures success in line with the national

educational quality development plan and promotes the development of learning skills in the 21st century. However, the 7 virtue routines are only a flexible guideline, institution administrators and teachers can plan and design activities to fit in the context of the school and if it is continuously implemented and improved to become a sustainable system, it will create a good social environment in the school setting at home and ultimately affect the community. The Five Precepts School has a quality, warm family whose objective is to bring the Dharma into practice, especially the 5 precepts, warm family, peaceful society, reconciliation, reconciliation of children and youth away from drugs, and various mischiefs.

Keywords: Sila V School; the 7 Good Habits; A Project Management

บทนำ

ครอบครัวเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคม แต่ด้วยความเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรม และสภาพสังคมในปัจจุบันที่พ่อแม่ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาให้กับลูก อีกทั้งสภาวะเศรษฐกิจการมาเลเซียที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน และความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี ล้วนก่อสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการสนับสนุนให้ครอบครัวเข้มแข็งมีเสถียรภาพ ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมามากมาย สะท้อนออกมาด้วยข่าวร้ายในแต่ละวัน เช่น ภาพอาชญากรรม การใช้ความรุนแรง การโกหกหลอกลวง การใช้ยาเสพติดสิ่งของมีเมมา การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ที่ได้ระดับสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ผู้คนเริ่มสูญเสียหลักการที่ถูกต้องหันไปเชิดชูค่านิยมทางสังคมแทนแรงเชียวกรากเชิงวัฒนธรรมขัดกระหน้าสำนักเชิงศีลธรรม สำนักแห่งความผิดชอบชั่วดี เรื่องถูกกลายเป็นผิด เรื่องผิดกลายเป็นเรื่องถูกต้องชอบธรรม

ในสถานการณ์ในปัจจุบันเช่นนี้ โรงเรียนจึงเป็นสถานี่เพาะบ่มฟื้นฟูศีลธรรมที่ดีสถานที่หนึ่งสามารถเป็นที่พัฒนาศีลธรรมคุณธรรมอีกทางเลือกหนึ่ง เพื่อเตรียมความพร้อมแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ก่อนที่เยาวชนเหล่านั้นจะเติบโต ก้าวเข้าสู่สังคมของการทำงาน และร่วมกันก่อปัญหาหอบใหม่ (โสมวลี ชยามฤต, 2564) จนอาจเป็นวัฏจักรที่ทำให้ปัญหาสังคมพอกพูนเพิ่มมากยิ่งขึ้น กรอบความคิดเรื่อง 7 กิจวัตรความดี เป็นกระบวนการรณรงค์ให้เกิดการนำธรรมะไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากสิ่งเล็กๆ ที่เรียกว่า “กิจวัตร” (โครงการรักษาศีล 5, 2563) เมื่อมีการฝึกฝนพัฒนาบ่อย ๆ จนเกิดเป็นนิสัยที่ดีขึ้นในแต่ละบุคคล คือ “คิดดี พูดดี ทำดี” อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ก็จะเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ครอบครัวอบอุ่น และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสังคมที่สงบสุข (Damnoen, P. S. et al. (2021) โดยยึดหลักการที่ว่า “เปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก” คือไม่ว่าจะเกิดปัญหาใดขึ้น ทุกคนสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ โดยเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนตนเองก่อน ทำอย่างมีความสุข ทำด้วยความเข้าใจ เมื่อทำซ้ำ ๆ บ่อย ๆ ก็จะเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ปรับเปลี่ยนตาม นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานที่

สำคัญที่นำไปสู่คุณธรรมอื่น ๆ ที่สูงยิ่งขึ้นไป เช่นความเคารพ ความกตัญญู ความอดทนเสียสละ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2557) เป็นต้น

โครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมรอบด้าน ด้วย 7 กิจวัตรความดี มีรูปแบบกิจกรรมและตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ (โครงการรักษาศีล 5, 2563) และสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม 7 กิจวัตรความดี เป็นเพียงกรอบแนวทางปฏิบัติ ที่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครูสามารถวางแผนออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้ (Damnoen, Phumphonkhochasorn, Pornpitchanarong, & Nanposri, 2021) และหากมีการดำเนินการและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่ยั่งยืน ก็จะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ที่บ้าน และส่งผลไปถึงชุมชนในที่สุดโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมรอบด้าน

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ โรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมรอบด้านด้วย 7 กิจวัตรความดี
2. เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ โรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมรอบด้านด้วย 7 กิจวัตรความดี

วิธีการศึกษา

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การบริหารโครงการ

การบริหารโครงการ หรือ Project management เป็นหลักการความรู้ในการวางแผน จัดระเบียบ รับประกัน จัดการ ชี้นำ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้โครงการบรรลุเป้าประสงค์ (Chatfield, 2007) การบริหารโครงการเป็นการวางแผนและการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งทรัพยากรด้านบุคคลและรายละเอียดของกิจกรรมต่างภายในโครงการ โดยคาดคะเนทิศทางและระยะเวลาของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนกระทั่งถึงโครงการสำเร็จ รวมถึงการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโครงการ เพื่อจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะประมาณราคาของโครงการได้ การจัดการโครงการมีหัวใจสำคัญคือการจัดการความสัมพันธ์ระหว่าง เวลา ราคา และคุณภาพ ในทรัพยากรที่กำหนดเพื่อให้ได้เป้าหมายตามต้องการในแต่ละโครงการจะมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการระบุวันเริ่มและวันสิ้นสุดงาน (Nokes, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richman (2002) และสุพจน์ โกสียะจินดา (2550) เกี่ยวกับการบริหารโครงการว่า เป็นชุดของหลักการ วิธีการ เทคนิค ที่คนใช้ในการวางแผน การจัดองค์กร ชี้นำ และควบคุม เวลา คุณภาพของงาน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็น

กระบวนการทบทวนการวางแผน กระบวนการแก้ปัญหาในงานที่ไม่สามารถดำเนินการตามวิธีปกติได้สำเร็จ (Meredith & Mantel 2006; สุพจน์โกวิทยา, 2548) การบริหารโครงการ เป็น วิธีการ เทคนิค และแนวความคิดที่เกี่ยวกับการวางแผนโครงการ การจัดองค์การ การปฏิบัติตามโครงการและการติดตามและประเมินผลโครงการซึ่งทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ การบริหารโครงการที่ดีจะเป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Clarke, 1999) การบริหารโครงการเป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากการบริหารงานประจำ การบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบของงบประมาณ และเวลา วัตถุประสงค์ที่กำหนดอาจจะเป็นผลได้ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเชิงปริมาณหรือลักษณะเชิงคุณภาพหรือมีทั้งสองอย่าง (Morris & Hough, 1988: ณรงค์ นันทวรรณนะ, 2547; มยุรี อนุมานราชชน, 2551)

บรูซ แอน ดี (2552) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารโครงการว่าเป็นวิธีการทำงานที่จะเปิดโอกาสให้ได้ใช้อุปกรณ์และเทคนิคการบริหารอย่างมีคุณค่า ช่วยประหยัดและเพิ่มโอกาสจะเกิดผลสำเร็จในงานได้สูงขึ้น นอกจากนี้ ทวีป สุพาดา สิริกุตตา และคณะ (2543) ได้นำเสนอความสำคัญของการบริหารโครงการไว้อย่างน่าสนใจ 4 ประเด็น คือ ทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรในโครงการ และ ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายการทำงานจนสามารถสะท้อนผลย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุงผลงานได้อย่างต่อเนื่อง

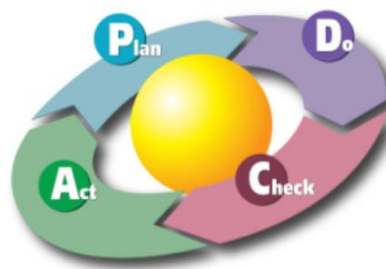
การบริหารโครงการจึงเป็นการบูรณาการหลักการบริหารจัดการ การประยุกต์ความรู้ ทักษะ เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการ ที่ใช้ในการวางแผน การปฏิบัติตามโครงการและควบคุมคุณภาพของงาน โดยการสร้างประสิทธิภาพของการวางแผน ตารางเวลา ทรัพยากร การตัดสินใจ การควบคุมและการทบทวนการวางแผนให้เข้ากับกิจกรรมของโครงการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรม การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายการทำงานจนสามารถสะท้อนผลย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุงผลงานได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

วงจรบริหารสี่ขั้นตอน 4 ขั้นตอน

หลายท่านคงเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า “วางแผนดี มีชัยไปกว่าครึ่ง” เพราะถ้าหากกิจการงานใด ๆ ที่ขาดการวางแผนแต่แรก ไม่มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เมื่อดำเนินการไปได้สักระยะหนึ่งก็จะประสบปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างคาดไม่ถึง ถ้าหากเรามัวแต่รอแก้ปัญหารายวันเสียแล้ว เป้าหมายใหญ่ที่เราจะดำเนินไปให้ถึงนั้นคงอยู่อีกยาวไกลหรืออาจไม่ถึงฝั่งฝันก็เป็นได้ ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรหรือธุรกิจใด ๆ จะขาดการวางแผนโครง วางแผนการแก้ปัญหาหรือกระบวนการต่าง ๆ ไปไม่ได้เลย

PDCA (plan-do-check-act) คือ วงจรการบริหาร 4 ขั้นตอน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการธุรกิจเพื่อการควบคุมอย่างเป็นระบบและให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของกระบวนการและผลิตผลที่ได้เป็นที่รู้จักกันดีในชื่อวงจรการบริหารของเดมมิง และยังมีอีกหลากหลายชื่อที่ใช้เรียกกัน เช่น Deming circle/ cycle/ wheel, the Shewhart cycle, the control circle/ cycle หรือ plan-do-study-act (PDSA) เหตุที่มีอีกชื่อ

หนึ่งว่า วงจรชีวฮาร์ท (Shewhart cycle) เพราะมีที่มาจากคนที่เดิมมิ่ง (W.Edwards Deming) ซึ่งเป็นนักสถิติ และในขณะนั้นได้ทำงานอยู่ที่ญี่ปุ่นในปี 1950 ได้พัฒนามาจากแนวคิดของวอร์เตอร์ ชิวฮาร์ท ผู้บุกเบิกด้านสถิติและคุณภาพในช่วงปี 1920 ในทางกลับกัน ชิวฮาร์ท ได้รับมันโดยตรงจากวิธีการทางวิทยาศาสตร์ในขณะที่เขาตระหนักว่ากระบวนการที่เป็นวงจรของสมมติฐานการทดลองผลลัพธ์และการวิจารณ์ผลลัพธ์เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการลดความผันแปรและของเสียในผลผลิตจากการผลิต การที่เดิมมิ่งได้พัฒนาแบบจำลอง PDCA นี้ขึ้นมา เพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการองค์กรและผลิตภัณฑ์หรือผลผลิตที่ได้ ซึ่งวงจร PDCA ของเขาและแนวทางด้านคุณภาพทางสถิติของเขากลายเป็นหนึ่งในเสาหลักของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในระบบการผลิตรถยนต์โตโยต้าของญี่ปุ่น จนสามารถประสบความสำเร็จในตลาดได้ทั่วโลก



Shewhart-Deming PDCA Cycle

ภาพที่ 1 วงจรบริหารสี่ขั้นตอน

ขั้นตอนการบริหารแบบวงจร PDCA มีดังต่อไปนี้

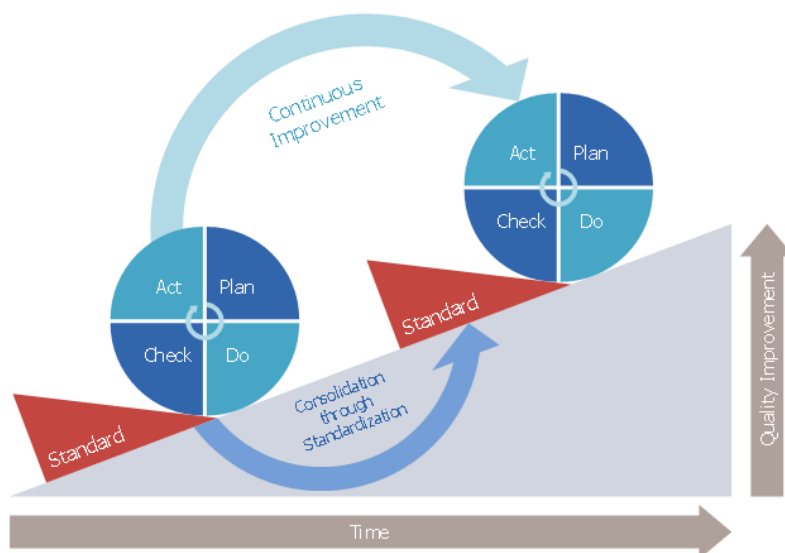
(P) Plan – การวางแผน หมายถึง กำหนดวัตถุประสงค์และกระบวนการที่จำเป็นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ เริ่มตั้งแต่กำหนดหัวข้อปัญหาในการทำงาน ตั้งวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้ชัดเจน กำหนดขอบเขตการดำเนินงาน กำหนดโครงสร้างทีมงานและมอบหมายความรับผิดชอบ มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย สำนวจสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น วางแผนกำหนด ผู้เข้าโครงการ ระยะเวลา แนวทางการทำกิจกรรม การใช้สื่อ และตัวชี้วัด เป็นต้น จากนั้นจึงวางแผนการดำเนินงาน มีนโยบายส่งเสริมและผลักดันงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา

(D) Do – การทดสอบ หมายถึง ดำเนินการตามวัตถุประสงค์จากขั้นตอนก่อนหน้าหรือตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบให้มีความต่อเนื่องเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยในขั้นตอนการปฏิบัตินี้เราควรศึกษาถึงวิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงานนั้น ๆ ด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนงานนี้ ทักษะต่าง ๆ จะถูกหยิบยืมมาใช้ในระหว่างการลงมือปฏิบัติ เช่น การบริหารเวลาให้ได้ตามแผนที่วางไว้ กำหนดการประชุมเพื่อตรวจสอบความคืบหน้า การมอบหมายงานเพื่อแบ่งเบาภาระ เป็นต้น รวมถึงในระหว่างการทำงานเราควรเก็บข้อมูลที่สำคัญ หรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของงานเอาไว้เพื่อประโยชน์ในการทำงานขั้นตอนต่อไป

(C) Check – การตรวจสอบ หมายถึง หลังจากผ่านขั้นตอนการดำเนินงานหรือการปฏิบัติตามแผนมาแล้ว จะมีการบันทึกข้อมูลเพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลและผลลัพธ์ที่รวบรวมจากขั้นตอนการทดสอบหรือปฏิบัติงาน โดยจะได้รับการประเมินในทุกส่วนงาน ข้อมูลต่าง ๆ จะถูกบันทึกเพื่อเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่คาดหวังเพื่อดูความเหมือนและความแตกต่าง กระบวนการทดสอบยังได้รับการประเมินเพื่อดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากการทดสอบเดิมที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการวางแผนหรือไม่ หากข้อมูลถูกวางไว้ในรูปแบบแผนภูมิหรือกราฟก็จะช่วยให้เห็นแนวโน้มในแต่ละช่วงการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น หากวงจร PDCA ดำเนินการหลายครั้ง ก็จะช่วยให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงใดได้ผลดีกว่าการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ หรือได้ผลดีที่สุด

(A) Action – การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง กระบวนการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่มีปัญหา โดยขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) มาวิเคราะห์และตรวจสอบสาเหตุความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาประเมินเพื่อพัฒนาแผนและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปัญหาเหล่านี้ อาจรวมถึงปัญหาความไม่เป็นไปตามข้อกำหนดโอกาสในการปรับปรุงความไร้ประสิทธิภาพและปัญหาอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ผลลัพธ์ออกมามีน้อยกว่าที่ควรจะเป็นอย่างเห็นได้ชัด สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาดังกล่าวจะได้รับการตรวจสอบค้นหาและกำจัดโดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการ มีการประเมินความเสี่ยงอีกครั้ง เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการในขณะนี้ จะได้ข้อแนะนำและปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า การวางแผนสำหรับรอบถัดไปสามารถดำเนินการได้โดยมีมาตรฐานที่ดีกว่า และการทำงานในขั้นตอนถัดไปไม่ควรสร้างปัญหาที่ระบุซ้ำแล้วซ้ำอีก ถ้าเป็นเช่นนั้นการดำเนินการก็ไม่ใช่ผล

ทุกครั้งที่การดำเนินงานตามวงจร PDCA หมุนครบรอบ ก็จะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือผลิตภัณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง มาตรฐานของการดำเนินงานก็จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งแนวคิดนี้นิยมนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายกับการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก



ภาพที่ 2 วงจรบริหารสี่ขั้นตอน for continuous improvement

อย่างไรก็ตาม การทำกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพ หรือกิจกรรมปรับปรุงงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานภายในองค์กรนั้น ไม่ว่าจะใช้เครื่องมือระดับพื้นฐาน หรือระดับสูงก็ตาม ปัญหาส่วนใหญ่คือการขาดการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร หรือเป็นการทำที่ยังไม่ลงถึงระดับปฏิบัติการ และในหลายองค์กรมักพบว่าการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะขจัดปัญหาที่กล่าวมานี้ให้หมดไปได้ คือ การวางระบบบริหารกิจกรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งแน่นอนที่สุดว่าควรที่จะมีการดำเนินงานตามแนวทางของ PDCA ให้ครบวงจร เพราะจะทำให้การดำเนินงาน ตอบโจทย์ขององค์กรได้ตรงจุด ส่งผลให้การดำเนินงานสอดคล้องกับธรรมชาติของคนในองค์กร จากการวางแผนอย่างเหมาะสมด้วยการใช้ข้อมูลของสถานการณ์จริง และที่สำคัญการดำเนินการได้รับการเฝ้าติดตามอย่างเป็นระยะ ซึ่งก็จะทำให้สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ รวมถึงมีการสรุปบทเรียนที่ได้หลังจากจบโครงการ ทำให้สามารถเรียนรู้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับองค์กร และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานรอบใหม่ ซึ่งจะทำให้กิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพได้รับการพัฒนาและยกระดับได้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการบริหารกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพที่ดำเนินการสอดคล้องกับแนวทางของ PDCA นั้นจะเป็นไปอย่างมีระบบและครบถ้วน ซึ่งก็จะทำให้กิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพมีความเหมาะสมกับองค์กร จากการที่มีการสำรวจสถานการณ์ขององค์กรในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิตหรือด้านบุคลากร เพื่อมาใช้เป็นข้อมูลป้อนเข้าสำหรับการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน มีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะทำให้สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ อีกทั้งยังมีการวิเคราะห์สภาพขององค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อทำให้รู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่เรามีหรือที่เกิดขึ้น เรียกว่า SWOT Analysis เพื่อนำไปวิเคราะห์และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาก็เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน ตรงจุดนี้เองที่จะทำให้สามารถยกระดับการปรับปรุงและพัฒนาได้จริง จึงมีโอกาสด้านการพัฒนาต่อยอดจะเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกทิศทางตามการบริหารจัดการแบบ PDCA

โครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวยั่งยืน

โครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบครัวยั่งยืน คือ โครงการที่รณรงค์เรื่องการนำธรรมะไปสู่ภาคปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ผักผันพัฒนาสร้างนิสัยที่ดี โดยการ “คิดดี พูดดี ทำดี” อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพราะ “นิสัยที่ดี เป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ครอบครัวยั่งยืน และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสังคมที่สงบสุข” โดยยึดหลักการสำคัญ คือ “เปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก” (โครงการรักษาศีล 5, 2563) โดยอุปนิสัยที่รณรงค์ให้สมาชิกหมั่นปฏิบัติมีอยู่ 7 ข้อ เรียกว่า 7 กิจวัตรความดี ถ้าผักผัน พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะส่งผลให้ครอบครัวยั่งยืนอย่างมีความสุข มีความอบอุ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550) นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่นำไปสู่คุณธรรมอื่น ๆ ที่สูงยิ่งขึ้นไป เช่น ความเคารพ ความกตัญญู ความอดทนเสียสละ เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557) มีวัตถุประสงค์ คือ

1. นำธรรมะไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักศีล 5

2. ครอบครัวอบอุ่น สังคมสงบสุข เกิดความปรองดองสมานฉันท์
3. เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด และอบายมุขต่าง ๆ
4. พุทธศาสนาเจริญรุ่งเรือง

ประโยชน์ในส่วนของผู้ประสานงานหรือขับเคลื่อนงานและครูในสถานศึกษาสามารถทำเป็นผลงานวิจัย โดยใช้สื่อ นวัตกรรม 7 กิจวัตรความดีเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย มีระบบงาน และเครื่องมือสื่อ อุปกรณ์ที่ช่วยในการดูแลพัฒนาผู้เรียน เมื่อผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ดี จะทำให้การดูแลง่าย ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถทางวิชาการ ได้ง่ายขึ้น ทำให้ครูเกิดความรักในวิชาชีพของตนเอง มีความปลื้มปิติและภาคภูมิใจที่ได้ ส่งเสริมและพัฒนาให้ลูกศิษย์เป็นคนเก่งและดี สามารถนำผลงานที่ได้ดำเนินการโครงการ มาเป็นแนวทางในพัฒนาตนเองเพื่อรองรับ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสายผู้สอน ครูที่ต้องการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ได้จาก นวัตกรรม 7 กิจวัตรความดี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะก็สามารถนำผลงานมาเผยแพร่ผ่านทาง เว็บไซต์ silo5.com หรือโซเชียลมีเดียของทางโครงการได้

ประโยชน์ในส่วนของนักเรียน ได้รับสื่อสมุดบันทึกความดีเดือนสติและบันทึกผลงานความดีและโปสเตอร์ไปติดที่บ้าน เพื่อใช้พัฒนาตนเอง มีโอกาสพัฒนาตนเอง ในด้านการใช้ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะชีวิต การใช้สื่อเทคโนโลยี การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ และพัฒนาทักษะกระบวนการคิด เป็นพื้นที่แสดงผลงานการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการแล้วเกิดผลลัพธ์ที่ดีกับตัวเอง

โดยสรุปแล้วสถานศึกษา ผู้บริหารคณะครู นักเรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชนจะได้รับผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ภาคีเครือข่ายโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ พร้อมเป็นพันธมิตรเพื่อให้กำลังใจและร่วมสนับสนุน “เพราะเราเชื่อมั่นเชื่อว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่หล่อหลอม บ่มเพาะศีลธรรมให้เกิดขึ้นในตัวเยาวชนได้อย่างดีที่สุด”

กิจวัตรความดีสู่การพัฒนานิสัย

7 กิจวัตรความดีคือ ชุดกระบวนการของการทำกิจวัตรความดีที่นำมาเรียบเรียงให้เข้าใจง่าย สื่อสารถ่ายทอดต่อได้ง่าย เพื่อมุ่งหวังผลในการนำธรรมะไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างง่าย ๆ โดยแต่ละข้อจะเกี่ยวพันส่งเสริมซึ่งกันและกัน หากตั้งใจฝึกฝนปฏิบัติจนเป็นนิสัย ก็จะส่งผลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความอบอุ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

7 กิจวัตรความดี ประกอบด้วย กิจวัตรประจำวัน 6 ข้อ และกิจวัตรประจำสัปดาห์ 1 ข้อ ดังนี้

1. รักษาศีล 5
2. สวดมนต์ นั่งสมาธิ
3. จัดเก็บห้องนอน ห้องน้ำ ห้องครัวให้สะอาด เป็นระเบียบ
4. คิดดี...ด้วยการสังเกตความดีของคนรอบข้าง
5. พุดดี...ด้วยการพุดจาไฟเราะ
6. ทำดี...ด้วยการทำบุญหรือบำเพ็ญประโยชน์อย่างน้อย 1 เรื่อง

7. ร่วมกิจกรรมชั่วโมงสุขจริงหนอ ซึ่งเป็นกิจวัตรประจำสัปดาห์ อย่างน้อย 12 ครั้ง

ชั่วโมงสุขจริงหนอ คือ ช่วงเวลาที่สมาชิกมาทำกิจกรรมร่วมกันหรือแบ่งปันประสบการณ์การทำคามดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเอาพลังหมู่มาเสริมพลังเดียวในการทำคามดี รูปแบบกิจกรรมไม่ตายตัวสามารถออกแบบ ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม แต่มีกิจกรรมหลักที่ควรคงไว้คือ อารานาตีส 5 สวดมนต์นั่งสมาธิ ร่วมกันสมาชิกบอกเล่าเรื่องราวหรือประสบการณ์ดี ๆ ที่เกิดจากกิจวัตรความดีประจำวันทั้ง 6 ข้อ ชมสื่อหรือฟังบรรยายที่ตอกย้ำความสำคัญหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ทำ 7 กิจวัตรความดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกิจกรรมชั่วโมงสุขจริงหนอนี้ จะช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำคามดีของสมาชิกให้มีความมั่นคง และ เข้มแข็งยิ่งขึ้นไป อันเป็นการนำหลักธรรมมงคลชีวิต 38 ประการ หมวดแรก ว่าด้วยการฝึกตนให้เป็นคนดีมาสู่ภาคปฏิบัติคือ การไม่คบคนพาล การคบบัณฑิต และการบูชาบุคคลที่ควรบูชา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2557) เพราะชั่วโมงนี้สมาชิกจะสนทนากันแต่เรื่องการแก้ไขตนเอง ความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จนนำความสุขมาสู่ทั้งตนเองและคนรอบข้าง

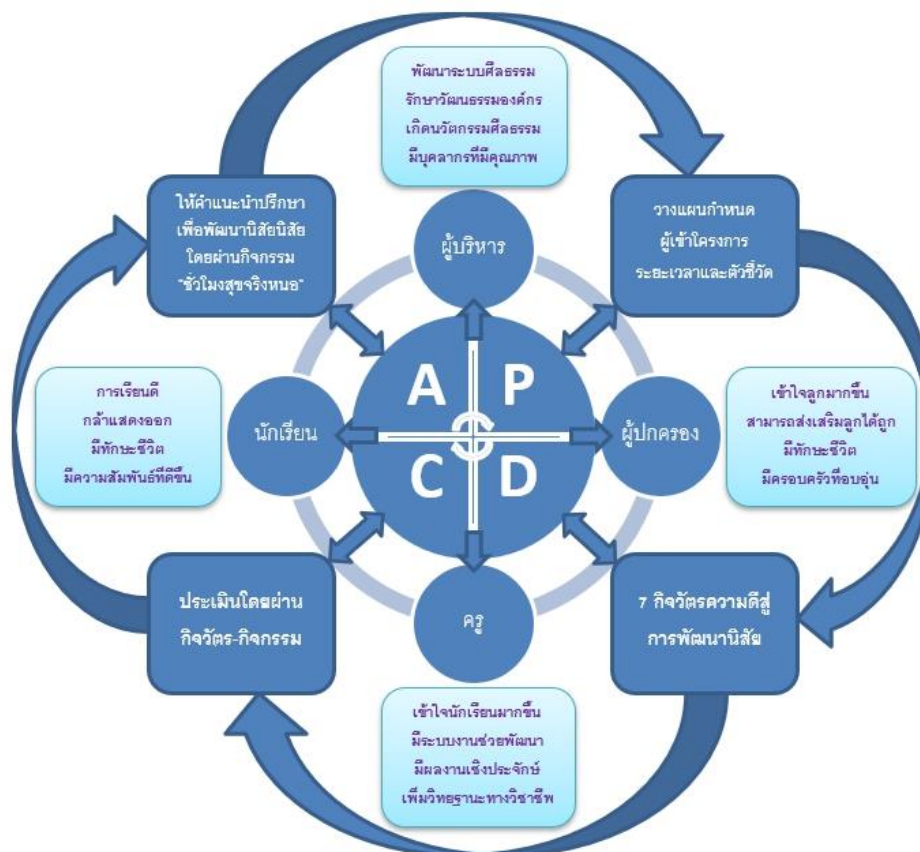
สรุป

จากศึกษาแนวคิดแนวคิดการบริหารโครงการ แนวคิดโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ได้องค์ความรู้การบริหารตามทฤษฎี PDCA ของเดมมิ่ง โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน บูรณาการกับการศึกษากระบวนการดำเนินกิจกรรมด้วย 7 กิจวัตรความดีของโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ดังนี้ การบริหารโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมรอบรอบ ด้วย 7 กิจวัตรความดีนั้นได้ แบ่งผู้เข้าร่วมโครงการแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ทั้ง 4 กลุ่มนี้จะร่วมกันทำกิจกรรมของโครงการ โดยใช้หลักการวงจรคุณภาพการบริหาร PDCA คือ 1) P วางแผนกำหนด ผู้เข้าโครงการ ระยะเวลาและตัวชี้วัด 2) D ร่วมทำกิจกรรม 7 กิจวัตรความดีสู่การพัฒนานิสัย 3) C ประเมินโดยผ่านกิจวัตร-กิจกรรม ชั่วโมงสุขจริงหนอในแต่ละสัปดาห์ 4) A ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อพัฒนานิสัยนิสัยโดยผ่านกิจกรรม “ชั่วโมงสุขจริงหนอ” โดยตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมผ่านกระบวนการ 7 กิจวัตรความดี ที่ในแต่ละกิจกรรมมุ่งเน้นให้ฝึกนิสัย พัฒนาให้มีระบบความคิดที่เป็นระเบียบและฝึกให้เป็นผู้ที่มีความคิดดี พูดดีและทำดี มีคุณธรรมและความประพฤติที่ดี ตามหลักพุทธศาสนา และพัฒนาต่อยอดให้เป็นบุคคลต้นแบบเพื่อนำไปสู่ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่มีความสุข สันติสุขส่งเสริมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติและแนวทางการปฏิบัติยังมีความยืดหยุ่นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครูสามารถวางแผนออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้และหากมีการดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่ยั่งยืนจะส่งผลให้ ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาระบบศีลธรรมรักษาวินัยธรรมองค์กรเกิดนวัตกรรมศีลธรรมมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ครูผู้สอน เข้าใจนักเรียนมากขึ้นมีระบบงานช่วยพัฒนามีผลงานเชิงประจักษ์และสามารถเพิ่มวิทยฐานะทางวิชาชีพ นักเรียน มีความประพฤติดีการเรียนดีกล้าแสดงออกมีทักษะชีวิตและมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น ผู้ปกครอง เข้าใจลูกมากขึ้นสามารถส่งเสริม

ลูกได้ถูกทางมีทักษะชีวิตและมีครอบครัวที่อบอุ่น ส่งผลให้สภาพแวดล้อมสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่บ้าน และชุมชน

องค์ความรู้จากการศึกษา

ได้องค์ความรู้จากการศึกษาทฤษฎี PDCA ของเดมมิง โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) **P** (Plan) วางแผนกำหนด ผู้เข้าโครงการ ระยะเวลาและตัวชี้วัด 2) **D** (Do) ร่วมทำกิจกรรม 7 กิจกรรมที่ดีสู่การพัฒนานิสัย 3) **C** (Check) ประเมินโดยผ่านกิจกรรม “ชั่วโมงสุขจริงหนอ” ในแต่ละสัปดาห์ 4) **A** (Action) ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อพัฒนานิสัยนิสัยโดยผ่านกิจกรรม “ชั่วโมงสุขจริงหนอ” โดยตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมผ่านกระบวนการ 7 กิจกรรมที่ดี ที่ในแต่ละกิจกรรมมุ่งเน้นให้ฝึกนิสัยพัฒนาให้มีระบบความคิดที่เป็นระเบียบและฝึกให้เป็นผู้ที่มีความคิดดี พูดดีและทำดี มีคุณธรรมและความประพฤติที่ดี ตามหลักพุทธศาสนา ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้พัฒนาระบบศีลธรรม รักษาวัฒนธรรมองค์กร เกิดนวัตกรรมศีลธรรมและมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้ปกครอง เข้าใจลูกมากขึ้น สามารถส่งเสริมลูกได้ถูก มีทักษะชีวิต มีครอบครัวที่อบอุ่น ครู เข้าใจนักเรียนมากขึ้น มีระบบงานช่วยพัฒนาและมีผลงานเชิงประจักษ์ นักเรียน การเรียนดี กล้าแสดงออก มีทักษะการใช้ชีวิตและมีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่ดีขึ้น ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- โครงการรักษาศีล 5. (2563). *โครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 เชิงคุณภาพ ครอบคลุมรอบรู้*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://https://www.sila5.com/detail/index2/index>
- ณรงค์ นันทวรรณ. (2547). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ทวีป ศิริรัศมี. (2544). *การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- บุรุษ แอนดี. (2552). *เคล็ดลับดี ๆ วิธีการบริหารโครงการ* (แปลจาก Manage projects: meet your deadlines and achieve your targets โดยรัชนี อเนกพิระศักดิ์). กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2551). *การบริหารโครงการ Project Management*. กรุงเทพฯ: คู่มือเบส.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). *พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุพจน์ โกวิทยา. (2548). *การบริหารโครงการ*. สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์.คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุพจน์ โกลิยะจินดา. (2550). *การบริหารโครงการในระบบงานไอที*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุพาดา ศิริกุดตา และคณะ. (2543). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business world .
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38–50.
- Chatfield, C. (2007). *A short course in project management*. Microsoft.
- Clarke, A. (1999). *A practical use of key success factors to improve the effectiveness of Project management*. International Journal of Project Management.
- Damnoen, P. S. et al. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126-135.
- Damnoen, P. S., Phumphonkhochasorn, P., Pornpitchanarong, S., & Nanposri, N. (2021). Development of Strategies for the Use of Innovative Information in Education for Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Eastern Region. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*. 32(3), 20483 – 20490.
- Meredith, J. R., & Mantel, S. (2006). *Project Management a managerial approach*. (6 th ed). Asia: John Wiley & Sons.

Nokes, S. (2008). *The Definitive Guide to Project Management*. FT Press.

Richman, L. (2002). *Project management step-by-step*. New York: AMACOM.

Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.

Tague, N. R. (2005). *Plan-Do-Study-Act cycle. The quality toolbox* (2nd ed.). Milwaukee: ASQ Quality Press.

กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา

Process to Strengthen the Loyalty of Personnel in Educational Institutions

พระมหาประยูร ตระการ

Phramaha Prayoon Trakarn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

E-mail: bananajon_01@hotmailcom

Received March 29, 2021; Revised July 11, 2021; Accepted October 26, 2021

บทคัดย่อ

ความจงรักภักดีเป็นความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อสถานศึกษามีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตน มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดี มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนงานปกป้องสถานศึกษา ตระหนักในด้านดี มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลืองานทุกเมื่อมีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปโดยกระบวนการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ได้แก่ 1) ส่งเสริมสร้างจิตสำนึก 2) ส่งเสริมการเป็นบุคลากรที่ดี 3) การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 4) สร้างความสำนึกในหน้าที่ 5) ส่งเสริมความรู้ความสามารถ 6) สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดการจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดี; บุคลากร; สถานศึกษา

Abstract

Fidelity is a feeling And the expressions of personnel who respect educational institutions, are willing to work and dedicate themselves, are attached, have a sense of belonging Try to be a good person There is a need to be part of the organization, interested, caring, proud and supporting the work of protecting the school Aware of goodness, trust and trust, ready to help work at any time, have a desire and determination to continue to work in the previous organization, through the process of promoting loyalty to educational institutions, namely 1) promoting awareness 2) Promote good personnel 3) Build solidarity 4) Build awareness of duties 5) Promote knowledge and ability 6) Build morale and encouragement In order to continue loyalty to the organization.

Keywords: Process to Strengthen the Loyalty; Personnel; Educational Institutions

บทนำ

ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนซึ่งมีความสัมพันธ์กับครูจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนครู และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตน ตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจ (ชินวัฒน์ ปานมั่งมี, 2563) กล่าวอีกนัยคือ มีความรักดีต่องาน และต่อสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกสถานศึกษาก็คือ รักษาบุคลากรของสถานศึกษาไว้ให้คงอยู่กับสถานศึกษานานที่สุด แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงก็เชื่อมั่นได้ว่าสถานศึกษานั้นจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นด้วย ถ้าต้องการเพิ่มผลผลิตของงานจะต้องรู้จักสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มากขึ้น (นารี หนูมาก, 2547)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุได้ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษาและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้คุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า (Damnoen, Phumphongkhochasorn, Pornpitchanarong, & Nanposri, 2021) และตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถจะพิจารณาได้จาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากรด้านความพึงพอใจของทุกฝ่ายซึ่งในแต่ละสถานศึกษาทั้งภาครัฐหรือเอกชน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น หากสถานศึกษาใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในสถานศึกษาได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานของสถานศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (รัชณี ตรีสุทธีวงษา, 2552)

ความรักดีต่อสถานศึกษา Organizational Loyalty นับเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลใดรู้สึกว่าได้ได้รับความสนใจหรือไม่มีความสำคัญสำหรับสถานศึกษาต่อไป ก็อาจทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ หรือลาออกจากสถานศึกษานั้นไป (สิริพร มูลเมือง, 2563) กรณีที่บุคลากรไม่มีความจงรักภักดีแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในสถานศึกษาโดยไม่ทำงานหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก (ภูมิภควัธจ์ ภูมิพงศ์คชศร, 2563) การเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์จะต้องเป็นผู้สร้างการแปลงเปลี่ยนไปในทางที่ดีและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งรักษาความมั่นคงและทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปได้ด้วยความราบรื่นและอย่างยั่งยืน อีกทั้งมีความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับการขึ้นำที่ก่อให้เกิดความสำเร็จผลตามที่ต้องการ (จุมพล โพธิสุวรรณ, 2564)

ความปรารถนาของบุคลากร ในมิติต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด กับความจงรักภักดีที่บุคลากร โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและยาวนาน (โสมวลี ชยามฤต, 2564) สามารถสร้างเสริมให้มีความเต็มใจของบุคลากรที่จะทำงานให้กับสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Songsraboon, Thongtao, Damnoen, & Huanjit, 2021) ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ได้รับความยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของสถานศึกษา ความจงรักภักดีนับเป็นพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับสถานศึกษาได้ยาวนานขึ้น และเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในทางที่จะสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น (Damnoen, P. S. et al., 2021) เมื่อมองในมิติของการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในฐานะสถานศึกษาหนึ่ง การที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบแห่งความสำเร็จ 3 ประการ นั่นคือ 1) ประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิผล 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิดที่เกี่ยวกับความภักดี

ความหมายของความภักดี

ความหมายของความจงรักภักดีมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ผู้เขียนขอยกตัวอย่างนักวิชาการที่ให้ความหมายของความจงรักภักดี ดังนี้

ความภักดีหมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น (Peter & Richard Scotts, 1962) คือ 1) พฤติกรรมแบบบริเริ่มเสริมสร้าง 2) พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ 3) ความเป็นอัตตธิปไตย 4) ความสามารถในการผลักดัน 5) ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง (Hoy & William, 1985) ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา เป็นความเชื่อมโยงด้านความผูกพันระหว่างบริษัทและบุคลากร ซึ่งกล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจนแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อสถานศึกษา และนำมาซึ่งความจงรักภักดี (McCarthy, 1998)

ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความผูกพันต่อ สถานศึกษาหรือเจตคติต่อสถานศึกษาที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและห่วงแหนต่อสถานศึกษาที่ตนเอ็นสมาชิกอยู่ ซึ่งระดับความพึงพอใจในระดับสูงมีส่วนสัมพันธ์กับการอยู่กับสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยประกอบด้วย 1) การยอมรับอย่างสูงต่อเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา 2) การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใด แทนได้ 3) ความปรารถนาอย่างสูงส่งที่จะคงอยู่กับสถานศึกษานั้นต่อไปความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาจึง นับเป็นเจตคติที่ค่อนข้างมั่นคงในช่วงเวลาอันยาวนานที่บุคคลแสดงตนอย่างภูมิใจในสถานศึกษา มีความพึงพอใจและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถานศึกษานั้นต่อไป ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่ช่วยนำพาสถานศึกษามีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากสถานศึกษาต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกสถานศึกษาแล้ว การ

รักษาให้บุคลากร เหล่านั้นคงอยู่กับสถานศึกษาอย่างมีคุณค่าเพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ (Baron & Greenberg, 1995) เป็นความต้องการที่จะอยู่กับสถานศึกษานั้นต่อไป ถึงแม้ผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในสถานศึกษาก็ตาม (Hirschman, 1970)

จากการศึกษาความหมายของความจงรักภักดีในเบื้องต้นผู้เขียนสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีมีความหมาย คือ ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อสถานศึกษา มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อสถานศึกษา มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีของสถานศึกษา มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนสถานศึกษา ปกป้องสถานศึกษา จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีของสถานศึกษา มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือสถานศึกษาทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อสถานศึกษาทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ประเภทของความภักดี

แกมเบล สโตน และวูดคอค ได้แบ่ง ความจงรักภักดีออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความภักดีด้านอารมณ์ Emotional Loyalty คือ สภาวะจิตใจ ทศนคติ ความเชื่อและความปรารถนาของลูกค้าที่มีต่อสินค้าหรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะได้ประโยชน์จากความภักดีของลูกค้า ทศนคติ และความเชื่อของตัวลูกค้าเอง เมื่อลงลึกถึงรายละเอียดของความภักดีจะพบว่าความรู้สึกที่ดีและพิเศษ จะอยู่ภายในจิตใจของลูกค้า ดังนั้นองค์กรจะต้องแสดงความจริงใจโดยการตอบแทนความภักดีของลูกค้าด้วยความสัมพันธ์อันดีอย่างเต็มประสิทธิภาพจากการให้บริการ 2) ความภักดีที่เกิดจากเหตุผล Rational Loyalty เกิดจากการกระทำด้วยความชอบใจ เต็มใจ หรือชื่นชอบจากการได้รับการบริการที่ดีจากสินค้าหรือบริการ คือการได้รับการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะเป็นเกราะป้องกันไม่ให้อลูกค้าหันไปภักดีกับองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าลูกค้าคนหนึ่งอาจมีความภักดีได้มากกว่าหนึ่งสินค้าหรือบริการมากกว่าหนึ่งองค์กรก็ตามและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Gamble, Stone; & Woodcock, 1989)

จากการศึกษาประเภทของความภักดี ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มี 2 ประเภทคือ ด้านอารมณ์ สภาวะจิตใจ ทศนคติ ความเชื่อจึงมีความสัมพันธ์อันดี และความภักดีเหตุผลที่มีนั้นเกิดจากการความชื่นชอบที่ได้รับการบริการที่ดีจากสินค้า หรือบริการเกิดจากการกระทำด้วยความชอบใจ เต็มใจของผู้ให้บริการจึงทำให้มีความภักดี

องค์ประกอบของความภักดี

ความภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก Behavioral aspect ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น 2) ด้านความรู้สึกดี Affective aspect ได้แก่ ความรักที่จะทำงานกับ

หัวหน้า และความพึงพอใจในหัวหน้า 3) ด้านการรับรู้ Cognitive aspect ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจหัวหน้า ความเชื่อมั่นในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อกรตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่องและความรู้สึกโดยตรงว่ามีความรักดีต่อหัวหน้า (Hoy & Richard, 1974) สามารถอธิบายออกเป็น 2 ประการ คือ 1) การที่สมาชิกในสถานศึกษาเต็มใจที่จะอยู่ในสถานศึกษาร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงาน ในกรณีที่สถานศึกษามีผลผลิตลดลงและ 2) สมาชิกในสถานศึกษารู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา (Hirschman, 1970)

องค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากร ต่อสถานศึกษาว่ามี 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Meyer & Allen, 1997)

Adler & Adler (1999) กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบที่พัฒนาให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาอย่างมาก คือ 1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น Domination คือการที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ผู้นำยอมรับสถานะของผู้ใต้บังคับบัญชา ละเว้นพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เพื่อหล่อหลอมตนเองให้ดำเนินบทบาทสมาชิกของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การแสดงเอกลักษณ์ Identification คือการที่สมาชิกสถานศึกษารับรู้ว่าเป็นการ แสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจจากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน ซึ่งมีบรรยากาศที่สนิทสนมเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกัน แสดงตนเป็นแบบอย่างและหล่อหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับของกลุ่ม เกิดแรงบันดาลใจทำให้สนใจและอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา 3) ความผูกพัน คือการที่สมาชิกรับรู้ว่าเป็นการ ได้รับแรงกระตุ้นให้เกิด ความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญจากการได้เข้าร่วมพิธีปฏิญาณตนว่าจะจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และปฏิบัติตามกฎของสถานศึกษา 4) การบูรณาการ คือ การที่สมาชิกในสถานศึกษารับรู้ว่าเป็นการ มีความรู้สึกในระดับสูงเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสัมพันธ์ภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา มีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการดำเนินงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งจากภายนอก ทีมงานจะรวมตัวกันต่อต้าน 5) กำหนดเป้าหมาย คือ การที่สมาชิกในสถานศึกษารับรู้ว่าเป็นการ ยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา มีความภูมิใจพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวม

Cooper (1979) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา เป็นได้ทั้งทัศนคติและพฤติกรรม โดยทัศนคติความจงรักภักดีต่อสถานศึกษานั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความยึดมั่นผูกพันต่อสถานศึกษา

แต่ด้านพฤติกรรมนั้นเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมความจงรักภักดีมี 2 องค์ประกอบ คือ 1) มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาสถานศึกษา Active elements เป็นการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนสถานศึกษา สมาชิกใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขเพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขสถานศึกษาให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจต่อสถานศึกษาสูง 2) การอยู่นิ่งเฉย Passive elements เป็นการอยู่ในสถานศึกษาอย่างเงียบสงบ เมื่อสถานศึกษาเผชิญภาวะวิกฤต สมาชิกจะอยู่ในสถานศึกษาด้วยความอดทน และปล่อยให้หน้าที่ของผู้บริหารในการตัดสินใจต่าง ๆ

จากองค์ประกอบที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า ความภักดีว่าด้วยองค์ประกอบ 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึก 3) ด้านการรับรู้ 4) ด้านความผูกพันต่อสถานศึกษา 5) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา 6) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ของสถานศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดี

องค์ประกอบของความผูกพันของ บุคลากรต่อสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติ งานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Meyer & Allen, 1997)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับความภักดีต่อสถานศึกษา มี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน Personal Characteristics ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และระดับตำแหน่งงาน 2) ลักษณะของงาน Job Characteristics ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลย้อนกลับของงาน 3) ประสบการณ์จากการทำงาน Work Experiences หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญกับสถานศึกษา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษาความเชื่อถือได้ของสถานศึกษา ความพึงพอใจของสถานศึกษา และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษา (Steers, 1997)

ผู้เขียนสรุปปัจจัยของความผูกพันที่มีต่อสถานศึกษานั้นมาจากความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญกับสถานศึกษา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ ความผูกพัน และความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และสถานศึกษาความเชื่อถือได้ของสถานศึกษา ความพึงพอใจของสถานศึกษา

กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา

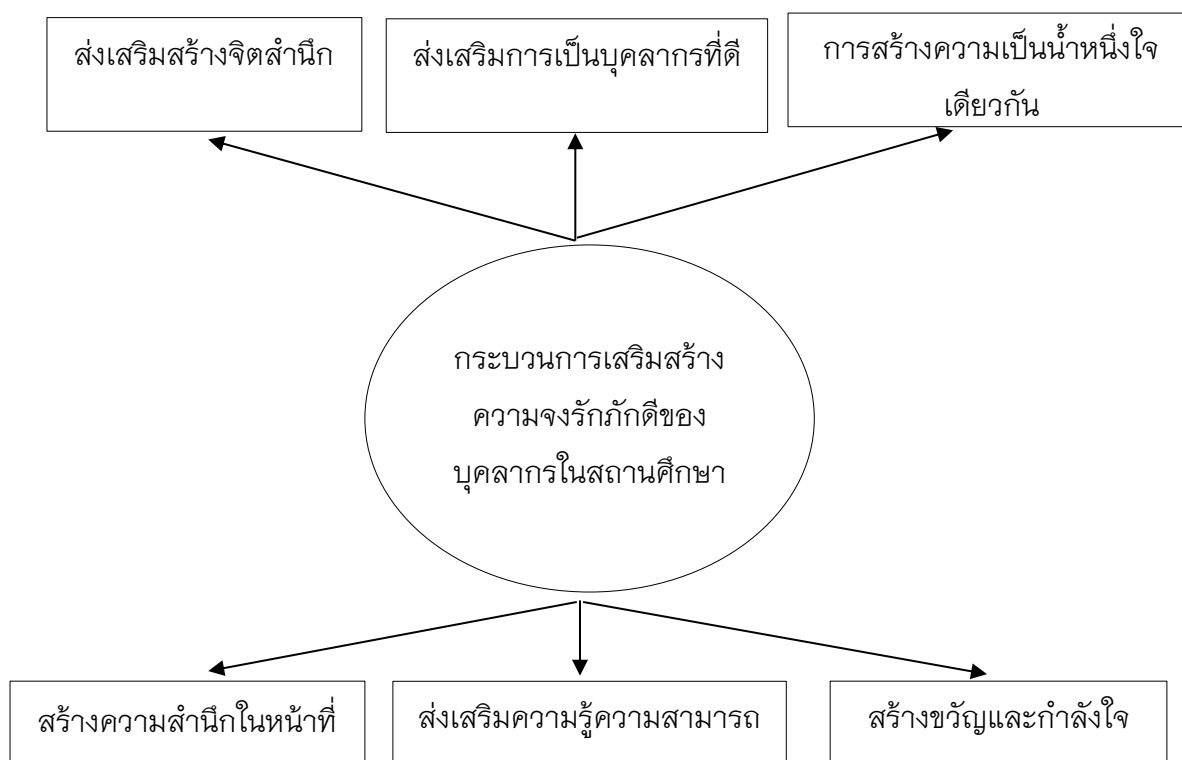
กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่ส่งเสริมความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน มีความมุ่งมั่นเสียสละให้กับสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่

- 1) เพิ่มภาวะผู้นำให้กับหัวหน้างาน ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกมั่นใจถึงอนาคตการทำงานของตนที่มีความชัดเจนเมื่อมีหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่ดี
- 2) ปรับวัฒนธรรมสถานศึกษาให้มีความยุติธรรมมากขึ้น
- 3) เพิ่มความไว้วางใจ ซึ่งจะได้ประโยชน์ทั้งต่อบริษัทและบุคลากร
- 4) สร้างโอกาส บุคลากรต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในขณะที่บริษัทต้อง การเส้นทาง การเติบโต โดยต้องฟังพยานบุคลากรโดยให้อิสระความก้าวหน้า
- 5) สนับสนุนความยั่งยืนของบริษัท โดยทั่วไปบุคลากรมักต้องการทำงานกับบริษัทที่มีความมั่นคง มากกว่าการได้รับเงินเดือนสูง ๆ เพียงอย่างเดียว
- 6) มีการตั้งเป้าหมายในงานเพื่อสร้างความท้าทายให้กับบุคลากรที่มีต่องาน และสร้างการพัฒนาของบุคลากร
- 7) มีความมั่นคงในการทำงาน ให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าตนจะไม่ถูกเลิกจ้างซึ่งจะกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร
- 8) มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
- 9) มีความยืดหยุ่นในการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ต้องไปด้วยกัน
- 10) มีสวัสดิการที่ครอบคลุมสิ่งที่จำเป็นต่อบุคลากรโดยรวม (วันใหม่ ทิพย์โสธ, 2558)

จากกระบวนการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาโดยการส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการเป็นบุคลากรที่ดีของสถานศึกษา การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง สร้างความสำนึกในการทำงานของบุคลากรในแต่ละหน้าที่ของตนเอง มีการทำงานเป็นทีมซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร การพัฒนาเขาวินิจติวิญญานหรือความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา และที่สำคัญต้องส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรซึ่งสามารถทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความภักดีในองค์กรและ กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษาผู้เขียนเสนอกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร ส่งเสริมการเป็นบุคลากรที่ดี ส่งเสริมสร้างจิตสำนึก สร้างความสำนึกในหน้าที่ ส่งเสริมความรู้ความสามารถและสิ่งสำคัญคือสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรโดยกระบวนการเสริมสร้างความภักดีเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดในสถานศึกษาได้

บทสรุป

ความจงรักภักดีเป็นความรู้สึก และการแสดงออกของบุคลากรซึ่งเคารพต่อสถานศึกษามีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตน มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดี มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนงานปกป้องสถานศึกษา จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีมีความเชื่อถือนและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลืองานทุกเมื่อมีความปรารถนา และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อสถานศึกษาทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยกระบวนการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาโดยการส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการเป็นบุคลากรที่ดีของสถานศึกษา สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร สร้างความสำนึกในการทำงานของบุคลากรในแต่ละหน้าที่ของตนเอง ทำงานเป็นทีมพัฒนาความรู้ความสามารถ

ของบุคลากรและส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการจรรักษ์ที่ดีต่อองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล โพธิ์สุวรรณ. (2564). พฤติกรรมผู้นำเชิงยุทธศาสตร์. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 135–148.
- ชินวัฒน์ ปานมั่งมี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(3), 686–699.
- ธีรศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (2535). *เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นารี หมุ่มมาก. (2547). *ความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์คชศร. (2563). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 591–600.
- รัชณี ตรีสุทธีวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันใหม่ ทิพโอสถ. (2558). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ ประเทศไทย จำกัด. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(1), 145–152.
- สิริพร มูลเมือง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 29–40.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38–50.
- Adler. A.N. (1999). A Study of Teachers' Perceptions of School-Based Management's Impact on Teacher Empowerment. *Dissertation Abstracts International*, 60(11), A-168.
- Cooper, J. D. and other. (1979). *To What and How of Reading Instruction*. (2nd ed.). Ohio: Merrill.
- Damnoen, P. S. et al. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126-135.

- Damnoen, P. S., Phumphonkhochasorn, P., Pornpitchanarong, S., & Nanposri, N. (2021). Development of Strategies for the Use of Innovative Information in Education for Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Eastern Region. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*. 32(3), 20483 – 20490.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit Voice and Loyalty Responses to decline in firm's organizations and states*. Cambridge. London: Harvard University Press.
- Hoy, W.K. & Richard, R. (1974). *Subordinate Loyalty to Immediate Superiors: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration*. Sociology of Education.
- McCarthy, D.G. (1998). *Seven Steps to Guarantee Failure. Word Executive's Digest*. Singapore: Times Printers.
- Meyer. J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplaces: Theory Research and Application*. USA: Sage Publications.
- Peter, M.B. & Richard, S. (1962). *Formal Organization*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Richard, M.S. (1997). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear Publishing.
- Baron, R A. & Greenberg, J. (1995). *Behavior Organization*. (3rd ed.). New York: Allyn & Bacon.
- Songsraaboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.

การบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์

จังหวัดสมุทรสงคราม

Educational Administration in Phrariyattidhamma Pali Section of the Sanhga in
Samutsongkhram Province

พระมหากันตินันท์ เสงสกุล

Phramaha Guntinun Hangsakul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya, Thailand

E-mail: kantinanhengsakul@gmail.com

Received March 30, 2021; Revised July 11, 2021; Accepted October 26, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 17 รูป ประกอบไปด้วย 5 กลุ่ม จากการศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ด้านบุคลากร เจ้าคณะพระสังฆาธิการให้ความสำคัญมากขึ้น ครูผู้สอนมีพอเพียง มีเทคนิคการสอน มีการอบรมเทคนิคการสอนแบบสมัยใหม่ มีการเสริมขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน การเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นจากอดีตที่ผ่านมา ด้านงบประมาณ มีการจัดตั้งกองทุนสหบาลีศึกษาประจำจังหวัด เจ้าคณะพระสังฆาธิการระดมทุนจากคณะสงฆ์สนับสนุนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี มีการตั้งคณะกรรมการหรือโครงสร้างด้านงบประมาณอย่างชัดเจน มีการจัดการเบิกจ่ายเงินสนับสนุนนักเรียนบาลีอย่างเป็นระบบ การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างเป็นระบบตามแบบมาตรฐาน มีบัญชีรายรับ-รายจ่ายรายเดือน และสรุปเป็นรายงานประจำปี ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ สำนักเรียนบาลีได้มีการกำหนดการวางแผนเกี่ยวกับสื่อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ภายในสำนักเรียนเป็นประจำทุกปี โดยดูจากความต้องการของครูผู้สอนและของนักเรียนเป็นหลักให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ ดำเนินการลงทะเบียนหรือลงบัญชีเพื่อควบคุมดูแลพัสดุแล้วทำการแยกเป็นชนิด มีการเก็บรักษาอย่างเป็นระเบียบปลอดภัย ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารจัดการสำนักเรียนบาลีดูแลในการบังคับบัญชาบุคลากรครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาบาลีนั้น แบ่งการบริหารเป็น 4 ด้าน คือ การงานบริหารทางด้านวิชาการ การบริหารงานทางด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา; การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี

Abstract

The articles were to study general conditions of educational administration Phrapariyattidhamma Pali Section of Sangha in Samutsongkhram province. The data collection method used in depth-interview. The 17 key informants were selected from 5 groups. The general conditions of Phrapariyattidhamma Pali Section education management of Sangha Administration in Samutsongkhram province revealed that the Ecclesiastical Governor gave more priority to personnel. There was an adequate number of teachers with teaching techniques. Teachers and educators have been trained in modern teaching techniques. Moreover, there were teacher morale boosters to encourage teaching efficacy and produce more learning effectiveness from the past. For the budget, Interdisciplinary Pali Studies School Fund was established in the province. The Ecclesiastical Governor did fund-raising through the Sangha to support Phrapariyattidhamma School in Pali Section. The budget committee or structure has therefore been clearly set up. The donor funds of Pali Studies school have been systematically managed and disbursed. The income-expense accounting was prepared based on the standard systems such as monthly income and expense accounts, annual financial reports. On the other hand, Pali Studies school scheduled annual planning for all media equipment's and tools using in school according to the requirements of teachers and students. Equipment's and Tools registration and inventory have been managed to control and classify all equipment's and tools, especially to store them systematically and safely. Management, chief executive of Pali Studies School administered and governed teachers and concerned staff in school. Management has been divided into 4 functions: Academic Management, Budget Management, Personnel Management, Administration Management.

Keywords: Educational Administration; Educational Administration in Phrapariyattidhamma Pali Section

บทนำ

บาลี เป็นชื่อของภาษาที่รักษาพระพุทธพจน์ ซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาตั้งแต่สมัยพุทธกาล เป็นวัฒนธรรมทางภาษาที่อยู่คู่กับหลักคำสอนของพระพุทธเจ้ามิให้ผิดเพี้ยนหรือวิบัติสูญหายไป ทำให้พระพุทธศาสนาตั้งมั่นมาจนถึงสมัยปัจจุบัน เพียงแต่สมัยพุทธกาลเรียกว่าภาษามคธ ตามชื่อของแคว้นมคธที่พระพุทธเจ้าทรงใช้เป็นศูนย์กลางของการประกาศหลักคำสอนของพระองค์ แต่ไม่ได้เรียกว่าภาษาบาลี ดังเช่นปัจจุบัน การศึกษามคธหรือบาลีในสมัยนั้น คือการศึกษาพระพุทธพจน์จากพระพุทธเจ้าโดยตรง ภาษามคธหรือบาลีเป็นภาษาที่ชาวมคธใช้พูดสื่อสารกันอยู่รอบข้างพระพุทธเจ้า เป็นภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวัน สามารถรู้และเข้าใจความหมายได้โดยไมยาก การศึกษาหลักไวยากรณ์ของภาษามคธหรือ

บาลีจึงไม่มีความจำเป็นมากนัก เพราะแม้ไม่ศึกษาหลักไวยากรณ์ของภาษา ก็สามารถเข้าใจสาระสำคัญของคำสั่งสอนได้เป็นอย่างดี (พระมหานลادت ปริญญาโณ, 2530)

ต่อมาเมื่อพระพุทธองค์เสด็จดับขันธปรินิพพานได้ประมาณ 3 เดือนแล้ว พระสงฆ์สาวกได้ประชุมกันทำการสังคายนาพระธรรมวินัย นับตั้งแต่ครั้งที่ 1 เป็นลำดับมา โดยอาศัยการทรงจำสืบต่อกันมาด้วยวิธี “มุขปาฐะ” ต่อมาถึงการสังคายนาครั้งที่ 3 ได้รวบรวมประมวลคำสอนของพระพุทธองค์ไว้เป็นหมวดหมู่ เรียกว่า “พระไตรปิฎก” จำแนกเป็น 84,000 พระธรรมขันธ์ (พระมหาทองดี ปญญาวิชโร, 2554)

พระเจ้าอโศกมหาราช ทรงมีคุณูปการต่อพระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นอย่างมากพระองค์ทรงอุปถัมภ์การทำสังคายนาครั้งที่ 3 แล้วทรงส่งสมณทูตออกไปประกาศพระพุทธศาสนา ณ ดินแดนต่าง ๆ จำนวน 9 สายซึ่งเป็นเหตุให้พระพุทธศาสนาเถรวาทได้เผยแผ่ไปยังนานาประเทศ รวมถึงประเทศไทยเราด้วย ซึ่งในสมัยนั้นเรียกว่าสุวรรณภูมิประเทศ (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550) ด้วยเหตุนี้ ภาษาบาลีจึงได้เข้ามาสู่ประเทศไทยพร้อมกับพระพุทธศาสนา และนับแต่นั้นมาบรรพบุรุษของเราก็ได้เริ่มต้นศึกษาค้นคว้าภาษาบาลีทางพระพุทธศาสนาจนแตกฉาน การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีเป็นการศึกษาดั้งเดิมที่คณะสงฆ์ดำเนินการมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบัน มีระบบและระเบียบการอันเกี่ยวข้องกับการศึกษาที่รัดกุมเป็นการศึกษาที่อยู่ภายใต้พระบรมราชูปถัมภ์ มีผลการศึกษาเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป มีเกียรติประวัติและเกียรติภูมิที่ผู้ศึกษาได้รับอย่างสูงส่ง และถือเป็นการศึกษาของคณะสงฆ์โดยเฉพาะ มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตบุคลากรของพระศาสนาเพื่อรับใช้พระศาสนา (พระธรรมปัญญาภรณ์ สุชาติ สุชาติ, 2549)

ฉะนั้น การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะรักษาศาสนธรรมไว้ได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ยังเป็นการเพิ่มวิทยฐานะให้กับพระภิกษุ สามเณร ให้เป็นผู้มีเกียรติมีฐานะที่สูงขึ้น เป็นผู้มีความในสังคม ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระมหากษัตริย์ ซึ่งถือว่าเป็นเกียรติอย่างสูง โดยผู้ที่สามารถสอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยค พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดพระราชทานพระบรมราชานุญาต ถวายให้สมเด็จพระสังฆราชสกลสังฆปริณายก เสด็จประกอบพิธีทรงตั้งเปรียญธรรม 3 ประโยค ประทานพัดเปรียญและประกาศนียบัตร ตามเวลาและสถานที่อันสมควร พระภิกษุ สามเณรที่สอบเปรียญธรรม 3 ประโยค เมื่อได้รับพระราชทานทรงตั้งเปรียญธรรมแล้ว จะได้รับพระบรมราชานุญาตให้ใช้คำว่า พระมหา นำหน้าชื่อเดิมได้ ส่วนสามเณรจะใช้คำว่า ป.(เปรียญ) ตามหลังชื่อตัวและนามสกุลได้ นับว่าเป็นเกียรติและนำชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูลไม่น้อย

การบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของจังหวัดสมุทรสงคราม มิได้มีการรวมหลาย ๆ สำนักภายในจังหวัดมาเรียนร่วมกัน หากแต่มีการจัดการเรียนการสอนที่สำนักเรียนของวัดตนเอง จึงทำให้มีแนวคิดในการบริหารการศึกษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือผู้บริหารสำนักเรียนจะมีแนวการจัดการบริหารที่แตกต่างกัน ครูผู้สอน และนักเรียนในแต่ละสำนักจะเรียนและสอนที่ไม่เหมือนกัน แม้จะใช้หลักสูตรเดียวกันก็ตาม และนอกจากนี้ เพราะปัจจุบันการศึกษาของคณะสงฆ์ได้

เปิดกว้างให้โอกาสแก่ผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามชอบใจ จึงทำให้การศึกษาแผนกนี้ไม่ได้รับความสนใจจากผู้เรียนเหมือนอดีตที่ผ่านมา ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้เรียนไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาแผนกนี้เท่าที่ควร ในแต่ละปีการศึกษานั้นมีจำนวนผู้สอบได้น้อยลงแสดงให้เห็นว่า การเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนคณะจังหวัดสมุทรสงคราม ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอีกมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์สืบไป

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารการศึกษา

การบริหาร (Administration) คือการร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยที่ต้องอาศัยความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลปะนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of administrative) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายและทัศนะของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ กล่าวถึงการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพความรู้ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่โดยอาศัยปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) 4) การจัดการ (Management) การบริหารการศึกษาจึงเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ระเบียบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรณะบุตร, 2542)

สมเดช สำนวนดี กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สมเดช สำนวนดี, 2553)

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจ จัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ทรงวิทย์ ชูวงศ์, 2550)

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ในการจัดการศึกษาทุกประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับฐานล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการกิจสร้างสรรค์คือ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนชาติโดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมแรงใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหาร หรือจัดการซึ่งนิยมเรียกว่า หลัก 4 M's โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคธุรกิจ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บริหารเป็นสำคัญ

ธีระ รุญเจริญ (2546) กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารการศึกษาในแง่ของกระบวนการทำงานว่า จำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี

ประวัติความเป็นมาของภาษาบาลี

ภาษาบาลี เป็นภาษาที่ชาวอินเดียโบราณใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารมาก่อนครั้งพุทธกาล ประมาณ 2,500 กว่าปี และเป็นภาษาที่มีความสำคัญเพราะพระพุทธเจ้าทรงใช้เผยแผ่พระพุทธศาสนา ปัจจุบันยังคงมีการใช้ภาษาบาลีสื่อสารกันอยู่ในบางประเทศ เช่น อินเดียในบางรัฐ และในศรีลังกา เป็นต้น ส่วนในประเทศไทยนั้น ถึงแม้จะไม่ได้ใช้ภาษาบาลีเป็นเครื่องมือสื่อสาร แต่ได้มีการศึกษาภาษาบาลี สืบเนื่องมาตั้งแต่ยุคก่อนมีราชธานีจนถึงปัจจุบัน

การบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม

สภาพทั่วไปของการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม

ด้านบุคลากร สิ่งที่เป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีก็คือ การพัฒนาบุคลากรของสำนักเรียนบาลี เริ่มตั้งแต่ ผู้บริหารสำนักเรียนบาลีจะต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน หรือมีการศึกษาดูงานตามสำนักเรียนบาลีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตัวผู้บริหาร ให้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่กว้างมากขึ้น ได้เรียนรู้วิธีการบริหารสำนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้าน ครูผู้สอนบาลีนั่น การอบรมในเรื่องการจัดการเรียนการสอนพระบาลี การอบรมเรื่องการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การอบรมการใช้สื่อหรือทำสื่อการเรียนการสอนเกี่ยวกับบาลี หรือ อาจมีการศึกษาดูงานตามสำนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอนจนนักเรียนสอบได้เป็นจำนวนมาก จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนได้รับประสบการณ์เพิ่มเติม รู้จักนำสื่อการเรียนการสอนมา ประกอบการสอน รู้จักนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในห้องเรียน จะทำให้การเรียนบาลีไม่น่าเบื่อหน่าย มีความแปลกใหม่ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนที่ยังไม่ได้รับการอบรม ไม่ถนัดในวิชาที่ตนเองสอน ขาดความรู้ความเข้าใจ หรือความชำนาญในการปฏิบัติการสอน ยังไม่ควรที่จะทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนได้ ต้องเริ่มเป็นผู้ช่วยครูผู้สอนเสียก่อน ไมอย่างนั้นจะเกิดผลเสียแก่สำนักเรียน ส่วนตัวของผู้เรียนก็จะต้องมีความตั้งใจเรียนเป็นทุนเดิมเสียก่อน อีกทั้งครูผู้สอนจะต้องคอยดูแลนักเรียนเป็นอย่างดี คอยเอาใจใส่ ให้กำลังใจในการเรียน เพื่อที่จะให้นักเรียนมีความอดทนต่อการเรียน มีขวัญและกำลังใจที่จะเรียนให้ ประสบผลสำเร็จ

ด้านงบประมาณ งบประมาณที่นำมาใช้จ่ายในสำนักเรียนบาลีของจังหวัดสมุทรสงครามนั้น มาจากหลายแหล่งที่มาด้วยกัน อันดับแรกจะเป็นงบประมาณที่ได้มาจากกองทุนสำนักเรียนสหศึกษาบาลีของพระสังฆาธิการระดับปกครอง โดยมีเจ้าคณะภาค 15 เป็นผู้ริเริ่มการจัดตั้งกองทุนสำนักเรียนสหศึกษาบาลีประจำจังหวัดสมุทรสงครามขึ้นเป็นองค์แรก มีการมอบปัจจัยจำนวนหนึ่งให้เป็นทุนแรกเริ่มในการ ดำเนินงานของกองทุน และให้พระสังฆาธิการระดับปกครอง มีเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะ ตำบล และเจ้าอาวาสตามวัดต่าง ๆ ได้ร่วมบริจาคทรัพย์เข้าในกองทุนสำนักเรียนสหศึกษาบาลีประจำ จังหวัด โดยมีเจ้าอาวาสวัดเพชรสมุท เป็นประธานกองทุน และมีพระสังฆาธิการระดับปกครองหรือเจ้า อาวาสเป็นกรรมการบริหารกองทุนนั้น กองทุนนี้ได้จัดตั้งขึ้นมาเนื่องจากโครงการ 1 ตำบล 1 มหาเปรียญ ที่มุ่งเน้นจะให้สำนักเรียนบาลีมีประสิทธิผลในการผลิตพระมหาเปรียญธรรม แต่การบริหารจัดการกองทุน มีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างละเอียดรอบคอบ สามารถตรวจสอบความโปร่งใสของกองทุนได้ ยึดหลักการบริหารกองทุนที่จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการบริหารที่ผลงานเป็นสำคัญ เพื่อให้สำนักเรียนบาลีเป็นผู้ที่ จะได้รับประโยชน์มากที่สุดจนสามารถสอบผ่าน นอกจากนั้นงบประมาณที่สำนักเรียนได้รับส่วนใหญ่จะมาจากเจ้าอาวาสหรือเจ้าสำนักเรียนเป็นหลักและเป็นงบประมาณที่มีจำนวนมากที่สุดที่แต่ละสำนักเรียนบาลี จะสามารถรับได้ ส่วนรองลงมาคืองบประมาณที่ได้รับจากประชาชนผู้มีจิตใจเลื่อมใส ศรัทธาใน พระพุทธศาสนา จึงนำเงินมาบริจาคให้กับสำนักเรียนบาลี ส่วนสุดท้ายที่สำนักเรียนจะได้รับคืองบประมาณ

จากภาครัฐบาลหรือก็คือสำนักพระพุทธรศาสนาประจำจังหวัดสมุทรสงครามนั่นเอง แต่ก็ยังเป็นงบประมาณที่มีจำนวนน้อยเป็นอย่างมาก แต่ทั้งนี้งบประมาณที่ได้รับมาจากแหล่งต่าง ๆ ผู้บริหารสำนักเรียนบาลีก็จะนำงบประมาณมาใช้ในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ดึงงบประมาณที่นำมาใช้ในสำนักเรียนบาลีนั้น จะทำให้สำนักเรียนที่ได้รับความสะดวกสบายในด้านต่าง ๆ ความสะดวกสบายที่เกิดขึ้นนั้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ (ชัตติยา คังวาลาญ, 2564)

ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีเป็นอย่างมาก วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีนี้จะเป็นตัวกลางช่วยให้นักเรียนรับรู้ แจ่มแจ้งชัดเจนในการเรียนมากขึ้น ช่วยให้นักเรียนสนใจในบทเรียนมากขึ้นสามารถถ่ายทอดสิ่งที่มีความรู้รวมถึงประสบการณ์จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพราะสื่อการเรียนการสอนจะสร้างความสนใจ ทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในเรื่องที่เรียน และมีส่วนร่วมในการเรียน ช่วยประหยัดเวลาเรียน โดยใช้เวลาน้อยแต่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น ลดการบรรยายของผู้สอน แต่ช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจ และจดจำได้นาน ช่วยให้การเรียนมีประสิทธิภาพขึ้น ส่งเสริมการคิดและแก้ปัญหาในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนเกิดการอยากรู้อยากเห็น เพราะเป็นการให้ข้อเท็จจริง ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด สะดวกในการสอนของครู สามารถสัมผัสและรับรู้ได้โดยง่าย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ของผู้เรียนเพราะสื่อการเรียนการสอนสามารถเก็บและเสนอข้อมูลได้ตามที่ต้องการ เป็นเครื่องมือสำหรับครูในการวินิจฉัยผลการเรียน และช่วยในการสอนซ่อมเสริม ครูสามารถสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้กว้างมากขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในชั้นเรียนผู้สอน เป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีได้อย่างเหมาะสม (พระมหาประจักษ์ พนาลัย และ นิรุทธิ์ วัฒนภาส, 2564)

ด้านการบริหารจัดการ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อสำนักเรียนบาลีเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ของสำนักเรียนบาลี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน กล้าที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อดันหาวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุด การบริหารจัดการการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม มีเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้มีวัตถุประสงค์ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ต้องทำให้บรรลุผลแล้ว สำนักเรียนบาลีมีการร่วมมือกันจากหลาย ๆ ฝ่ายช่วยกันบริหารจัดการสำนักเรียน ผู้บริหารจะต้องทำการบริหารจัดการสำนักเรียนในหลาย ๆ ด้าน การเป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดี เคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อยู่ในความปกครองปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่หลงอำนาจและมีความสามัคคีในองค์กร (พระครูปราโมทย์ปัญญาวุฒน์, 2564) ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งก็คือ การบริหารงานบุคคลในสำนักเรียนบาลีเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สำนักเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสำนักเรียน

2) ด้านการบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสำนักเรียนบาลีด้วยความหวังที่จะให้สำนักเรียนบาลีสามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสำนักเรียนบาลี จะต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความโปร่งใส คล่องตัว ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นความสำเร็จ

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารจัดการองค์การให้สามารถบริหารจัดการงานอื่น ๆ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกระดับ การบริหารจัดการสำนักเรียนบาลีนี้ ต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถทำให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีมีความมั่นคง

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการศึกษา

บทสรุป

รูปแบบการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย **ด้านบุคลากร** พระสังฆาธิการระดับปกครองให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี มีการนิเทศการสอนภายในสำนักเรียน จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการสอนการสอน มีการกำหนดโครงสร้างบุคลากรและขอบข่ายการทำงาน และอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี **ด้านงบประมาณ** มีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนสำนักเรียนบาลีในจังหวัดสมุทรสงครามอย่างเป็นระบบ มีคณะกรรมการดำเนินงานด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน มีระบบการตรวจสอบบัญชีรายรับรายจ่ายตามแบบมาตรฐาน และมีประชาสัมพันธ์ให้

ประชาชนร่วมสนับสนุนการศึกษา **ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ** มีสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่สอน มีการใช้สื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดการอบรมการใช้สื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่ มีหมั่นตรวจตราวัสดุและสื่อการเรียนการสอนเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ **ด้านการบริหารจัดการ** มีคณะกรรมการในการดูแลเรื่องการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี มีการบริหารจัดการสำนักเรียนบาลีภายในจังหวัดให้มีนโยบายและทิศทางเดียวกัน พระสังฆาธิการระดับปกครองให้ความสำคัญ มีการหมั่นตรวจเยี่ยมสำนักเรียนต่างๆ รับทราบถึงปัญหาอุปสรรคภายในสำนักเรียนต่างๆ และร่วมแก้ไขกับเจ้าสำนักเรียนบาลี

เอกสารอ้างอิง

- ชัตติยา ต้วงสำราญ. (2564). บริหารความเสี่ยงอย่างไรให้องค์กรไร้วิกฤต. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 340-351.
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2550). *ประวัติพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2545). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- ทรงวิทย์ ชูวงศ์. (2550). *กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พระครูปราโมทย์ปัญญาวัดน. (บุญเลิศ เดชบุญโญ). (2564). หลักสาราณียธรรม 6 กับการบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 3(1), 79-86.
- พระธรรมปัญญาภรณ์ (สุชาติ สุชาติ). (2549). *ประวัติความเป็นมาของสำนักเรียนวัดปากน้ำ พุทธศักราช 2549*. กรุงเทพฯ: หจก สดาร์กรุ๊ป.
- พระมหาฉลาด ปริญาโน. (2530). *คู่มือการเรียนบาลีไวยากรณ์*. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- พระมหาทองดี ปญฺญาวชิโร. (2554). *การศึกษาพระบาลี*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- พระมหาประจักษ์ พนาลัย และ นิรุทธิ์ วัฒนโนภาส. (2564). การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 374-387.
- ภาวิดา ธาราศรีวิสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สนามหลวงแผนกบาลี. (2562). *เรื่องสอบบาลีของบาลีสสนามหลวง*. กรุงเทพฯ: อาหารการพิมพ์.

สมเดช สำนันดี. (2553). การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.