



วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ
และการวิจัยทางสังคมศาสตร์
สำนักทะเบียนและวัดผล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

Journal of Social Sciences
in Measurement Evaluation
Statistics and Research

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2564
Vol.2 No.1 January - June 2021
ISSN 2730-2466 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ แนวคิด และผลงานวิจัยด้านการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเสนอบทความวิชาการ บทความวิจัย และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์
3. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ระหว่างนักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไป

ขอบเขตของวารสาร

วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ รับผิดชอบตีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการ ด้านการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์จะต้องไม่เป็นผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการที่เคยได้รับการเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน หรือไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารอื่น

กระบวนการตรวจสอบ

บทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทุกบทความต้องผ่านการประเมินจากการประเมินผลกระทบต่อสังคมในสาขาที่เกี่ยวข้องบทความละ 2 ท่าน (double blinded) และสงวนสิทธิ์ตาม พ.ร.บ. ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2535 เพื่อความสะดวกในการพิจารณา

ความถี่ในการตีพิมพ์

กำหนดออกราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ โดยฉบับที่ 1 มีกำหนดออกในเดือนมกราคม - มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 มีกำหนดออกในเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม

นโยบายการรับบทความ

กองบรรณาธิการวารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มีความยินดีรับตีพิมพ์บทความด้านการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. ผลงานวิชาการที่ส่งมาเพื่อขอตีพิมพ์ต้องไม่เคยเผยแพร่ในสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ๆ
2. การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการรับหรือปฏิเสธบทความเข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการพิจารณากลับกรองคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ท่าน (Double Blind Review) โดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาของบทความนั้น ๆ
4. ข้อความที่ปรากฏในบทความแต่ละเรื่องที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละท่านไม่เกี่ยวข้องกับกองบรรณาธิการและคณาจารย์ท่านอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด ความรับผิดชอบด้าน

เนื้อหา และการตรวจร่างบทความแต่ละเรื่องเป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน หากมีความผิดพลาดใด ๆ ผู้เขียนต้องรับผิดชอบบทความของผู้เขียนเอง

5. ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผู้ประสงค์จะส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารติดต่อกองบรรณาธิการวารสาร

สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 9/9 หมู่ 9 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120 โทรศัพท์ 0-2504-7261-3

นโยบาย

วารสารฉบับนี้เปิดโอกาสให้เข้าถึงเนื้อหาได้ทันทีบนหลักการที่ทำให้การวิจัยเผยแพร่สู่สาธารณะได้อย่างเสรี สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ระดับโลกมากขึ้น

ผู้ให้การสนับสนุน

สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้สนับสนุน/แหล่งสนับสนุน

สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติวารสาร

สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักด้านงานวิชาการ วัดผล ประเมินผล และเผยแพร่ความรู้ด้านการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัย จึงมีความประสงค์ที่จะเผยแพร่ความรู้ที่หลากหลาย รวมถึงพัฒนาระบบการเผยแพร่สารสนเทศทางวิชาการ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลของบุคลากร และผู้สนใจทั่วไป สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย โดยการใช้ระบบออนไลน์เป็นสื่อในการจัดการเผยแพร่สารสนเทศทางวิชาการดังกล่าว ให้สามารถเข้าถึงสาระได้ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานได้เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยสู่หน่วยงานภายนอก ดังนั้นจึงมีการจัดทำวารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยกำเนิดขึ้นในปี พ.ศ. 2563 มีรูปแบบเผยแพร่เป็นฉบับออนไลน์ มีกำหนดการเผยแพร่ราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มีกำหนดการเผยแพร่ในช่วงเดือนมกราคม – มิถุนายน และฉบับที่ 2 มีกำหนดการเผยแพร่ในช่วงเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ เปิดให้บริการโดยไม่มีค่าใช้จ่ายในระยะแรกเริ่มทำการเผยแพร่ โดยเปิดรับบทความอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี และมีเป้าหมายที่พัฒนาเข้าสู่มาตรฐานของคุณภาพผลงานวิชาการ ทั้งนี้เพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre -- TCI) ต่อไป

รายนามกองบรรณาธิการ



ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เมธินี วงศ์วานิช รัชมกการณ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุปิน ยุระรัช

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อจศรา ประเสริฐสิน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร ชูตินันทกุล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกร เจือดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณรงค์ ทิปประชัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.ศุภมาส ชุมแก้ว

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ออกแบบปก

อาจารย์ ดร.รัชกฤษ ธนพัฒน์ดล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

จัดรูปเล่ม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ ดร.ธัญสินี เล่าส้ม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ จำแนกสาร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ ดร.อนุสรณ์ เกิดศรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

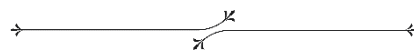
อาจารย์ ดร.สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พิธีงานอักษร

อาจารย์ ดร.ศุภมาส ชุมแก้ว	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ ดร.ศุภรัตน์ อิงชาติเจริญ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ ดร.สฤณีเทพ สุขแก้ว	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ ดร.สุพรรณษา หลังประเสริฐ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ปิยนภา สิทธิฤทธิ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ



1. รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ธนวิบูลย์ชัย	นักวิชาการอิสระ (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา)
2. รองศาสตราจารย์สุจิตรา หังสพฤกษ์	นักวิชาการอิสระ (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา)
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังคุชิต	นักวิชาการอิสระ (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา)
4. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวดี พูนพอกสิน	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5. รองศาสตราจารย์ ดร.เมธิณี วงศ์วานิช รมภการณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
7. รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
8. รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยุระรัช	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรเจิด จงอภิรัตน์กุล	นักวิชาการอิสระ (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา)
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัสรา ประเสริฐสิน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะทิพย์ ประดุงพรม	มหาวิทยาลัยบูรพา
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา สว่างคง	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
13. อาจารย์ ดร.สวีสิต ศรีสุนธิยาการ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
14. อาจารย์ ดร.ณภัทร ชัยมงคล	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
15. อาจารย์ ดร.นพดล มโนสุทธิ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
16. อาจารย์ ดร.सानิตย์ หนูนิล	วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
17. อาจารย์ ดร.ดารุวรรณ ศรีแก้ว	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
18. อาจารย์ ดร.โรสนี้ จริยะมาการ	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
19. อาจารย์ ดร.อภิชาติ คำบุญเรือง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

20. อาจารย์ ดร.สรัญญา จันทร์ชูสกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
21. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนีกุล ภิญโญภานูวัฒน์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
22. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
23. รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ จัดกระโทก	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
24. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิตา เยี่ยมขันติถาวร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระสิริ เกษมสินธุ์ วิเวกเมธากร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร บัวทอง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ อนุะมาน	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร ชูตินันท์กุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกร เจือดี	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกียรติภูมิ ชูเกียรติศิริ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ ทิปประชัย	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
33. อาจารย์ ดร.ธัญสินี เล่าส้ม	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
34. อาจารย์ ดร.ศุภรัตน์ อิงชาติเจริญ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
35. อาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ จำแนกสาร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
36. อาจารย์ ดร.อนุสรณ์ เกิดศรี	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
37. อาจารย์ ดร.สุพรรณษา หลังประเสริฐ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
38. อาจารย์ ดร.ศุภมาส ชุมแก้ว	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
39. อาจารย์ ดร.รัชกฤษ ธนพัฒน์ดล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
40. อาจารย์ ดร.สฤษฏ์เทพ สุขแก้ว	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
41. อาจารย์ ดร.สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บทบรรณาธิการ

วารสาร ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2564)



วารสารการวัด ประเมินผล วิจัย และสถิติทางสังคมศาสตร์ เป็นวารสารที่สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ แนวคิด และผลงานวิจัยด้านการวัด ประเมินผล วิจัย และสถิติทางสังคมศาสตร์รวมทั้งเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวัด ประเมินผล สถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์ระหว่างนักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไป

วารสารฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิชาการ 2 เรื่อง ได้แก่ เรื่องแรก การปฏิบัติที่ดีในการบริหารโครงการและหน่วยงานวิจัย และเรื่องที่สอง ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม บทความวิจัย 3 เรื่อง ได้แก่ เรื่องแรก การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบวัดสมิทธิภาพในการใช้ภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ตามกรอบการอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป เรื่องที่สอง การวิจัยประเมินผลโครงการการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 โดยใช้แนวคิดการประเมินสตัฟเฟิลบีม และเรื่องที่สาม คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และบทวิจารณ์หนังสือ: Python Machine Learning By Example Second Edition ทั้งนี้กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญในการพิจารณาและคัดเลือกบทความที่มีคุณภาพมาลงตีพิมพ์ โดยทุกบทความผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ตรงสาขา พร้อมทั้งพิจารณาคุณค่าทางวิชาการเพื่อเป็นไปตามมาตรฐานของวารสารวิชาการทั่วไป

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการอ่าน รวมทั้งให้คำแนะนำต่อบทความแต่ละฉบับ ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ และขอเชิญชวนคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิตและนักศึกษาในระดับปริญญาเอก ตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไป เสนอบทความเข้ารับการพิจารณากลั่นกรองตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

บรรณาธิการ

วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์

Journal of Social Sciences in Measurement Evaluation Statistics and Research

ISSN : 2730-2466 (Online) ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2564) Volume 2 Number 1 (January-June 2021)

สารบัญ

บทบรรณาธิการ

บทความวิชาการ

- ❖ การปฏิบัติที่ดีในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย
ศุภมาส ชุมแก้ว 1-16
- ❖ ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม
วิษณุพงศ์ ไชยธิกุลโรจน์, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, และ ทิวัตต์ มณีโชติ 17-26

บทความวิจัย

- ❖ การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบวัดสมิทธิภาพในการใช้ภาษาอังกฤษของ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ตามกรอบการอ้างอิงทางภาษา
ของสหภาพยุโรป
ศจี จิระโร และ สุภมาส อังคุโชติ 27-35
- ❖ การวิจัยประเมินผลโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564
โดยใช้แนวคิดการประเมินของสตัฟเฟิลบีม
ปริญญารัตน์ ธนะบุญปวง และ จิรียา อินทนา 36-46
- ❖ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
ยุวเรศ ประดู่, บรรจง เจริญสุข และ โสภณ เพ็ชรพวง 47-56

บทวิจารณ์หนังสือ

- ❖ Python Machine Learning By Example Second Edition
อนุสรณ์ เกิดศรี 57-60

การปฏิบัติที่ดีในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย Best Practices in Project Management and Research Units

ศุภมาส ชุมแก้ว¹

¹ค.ด. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา)/มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช supamas.chu@stou.ac.th

บทคัดย่อ

บทความ “การปฏิบัติที่ดีในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย” เรื่องนี้ มุ่งอธิบายความหมายของการปฏิบัติที่ดี หลักการและแนวคิดในการบริหารจัดการโครงการและหน่วยการวิจัย และสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีวิธีการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยให้ประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สำหรับเป็นเครื่องมือ แนวทาง หรือเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ที่สนใจในเรื่องของการบริหารจัดการงานวิจัย โดยบทความนี้ได้ทำการทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรม จากตำรา หนังสือที่เกี่ยวกับแนวคิดต่าง ๆ ของการบริหารจัดการโครงการและหน่วยการวิจัย และจากรายงานการวิจัย รูปแบบ การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษา จำนวน 8 เรื่อง เพื่อค้นหา และ/หรือเปรียบเทียบแนวคิดของการปฏิบัติที่ดี ในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การสรุปเป็นแนวคิดของการปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการโครงการ และหน่วยการวิจัยที่พบและวิธีการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยให้ประสบความสำเร็จเพื่อประโยชน์แก่นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ : การบริหารโครงการ, วิจัย, นักจัดการงานวิจัย

Abstract

This article “Best Practices in Project Management and Research Units” focuses on the definition of best practice principles and concepts in project management and research units and synthesize literature related to case studies that have successful methods of project management and research units. With the objective to be used as a tool, guideline, or to increase knowledge and understanding for researchers in terms of research management. This article reviews and synthesizes literature from and from the research report project management model for success: a case study of 8 topics to find and/or compare the concepts of good practice in project management and research units. This is to lead to a summary of the concepts of best practice in project and research management that is found and methods of project and research management to be successful for the benefit of researchers and interested parties.

Keywords: Project management, Research, Research management

บทนำ

ระบบการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทยจะเข้มแข็งได้ ประเทศไทยต้องมี “นักบริหารงานวิจัย” หรือ “นักจัดการงานวิจัย” ที่มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องหลักการและกลเม็ดในการบริหารงานวิจัยที่ดี (วิจารณ์ พานิช, 2540) การบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยให้ประสบความสำเร็จก็เช่นเดียวกัน ต้องอาศัยความสามารถและบทบาทของผู้บริหารโครงการหรือผู้บริหารในทีมวิจัย เนื่องจากการทำงานวิจัยหรือโครงการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ “จะต้องมีการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี” โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความประหยัดของโครงการและหน่วยการวิจัย

การปฏิบัติที่ดีจะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Peter Senge ที่กล่าวไว้ว่า “ความรู้ คือ ความสามารถในการทำอะไรก็ตามอย่างมีประสิทธิภาพ (knowledge is the capacity for effective actions)” นอกจากนี้การปฏิบัติที่ดียังเป็นผลมาจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงแล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้นเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของตนเอง ซึ่งการปฏิบัติที่ดีเป็นความรู้ในตัวเอง (tacit knowledge) ที่สามารถเผยแพร่เป็นความรู้ที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนในรูปแบบต่าง ๆ (explicit knowledge) เพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปทดลองปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (บุรุษย์ ศิริมหาสาร, 2548)

การปฏิบัติที่ดี (best practice) เป็นหลักการที่ว่า
“ถ้าได้นำความรู้ไปใช้ ความรู้นั้นก็ยิ่งเพิ่มคุณค่า” เพราะทำให้เกิดการต่อยอดความรู้ให้แตกแขนงออกไปอย่างกว้างขวาง

บริบทที่สำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติที่ดีในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยคือ การจัดการหรือการบริหารองค์กรให้สามารถอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการเรียนรู้การบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยจึงเป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ

อย่างมากสำหรับผู้เริ่มต้นทำงานวิจัย ผู้ที่กำลังทำงานวิจัย ตลอดจนผู้ที่สนใจ คือ การเรียนรู้แนวคิดทฤษฎีที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ดี และเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นแนวทางหรือแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคนอื่นที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนได้วิธีปฏิบัติเพื่อนำไปขับเคลื่อนในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยต่อไป

หลักการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย

การบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยในแต่ละโครงการนั้น ไม่มีทฤษฎีหรือหลักการที่กำหนดไว้อย่างตายตัว ผู้ดำเนินการในโครงการนั้นจำเป็นต้องพิจารณาหรือประเมินสถานการณ์ในการทำงานของตนเองเพื่อเลือกประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทของโครงการหรืองานวิจัย ซึ่งผู้ที่รับหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการหรืองานวิจัยจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะ มีความเข้าใจธรรมชาติและบริบทของโครงการหรืองานวิจัย มีทักษะในการบริหารจัดการที่ดีและต้องเก่งทางด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผลิน ภูเจริญ, 2556) เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคในการบริหารโครงการหรืองานวิจัยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งหลักการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยมีหลายแนวคิด ผู้เขียนขอเสนอแนวคิดที่เป็นที่นิยมและแนวคิดสมัยใหม่ที่กำลังได้รับความนิยม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดการบริหารจัดการแบบเคอร์ดิค (chaordic commons)

เคอร์ดิค “chaordic” เกิดจากคำว่า “chaos” (ความไร้ระเบียบ) ผสมกับคำว่า “order” (ความเป็นระเบียบ) หมายถึง การบริหารจัดการท่ามกลางความไร้ระเบียบกับความเป็นระเบียบ ผู้ที่เสนอแนวคิดนี้คือ Dee Hock (1999, อ้างอิงถึงใน ศจิมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา ปุญปัญ, 2545)

การบริหารจัดการแบบเคอร์ติกนั้นมุ่งผลิตผลงานที่มีคุณภาพโดยมีจุดยืนที่สำคัญ คือ “คุณภาพความพึงพอใจของลูกค้า

หลักการที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการแบบเคอร์ติก ก็คือ
“การมองเห็นความเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว มองทะลุเห็นความงาม
และความเป็นระเบียบ จากสรรพสิ่งที่มีความซับซ้อนและไร้
ระเบียบ”

หรือผู้ใช้บริการ” ความสำเร็จจากการบริหารจัดการแบบเคอร์ติกขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความมีจิตใหญ่ ทำให้สามารถร่วมกันกำหนดปณิธานความมุ่งมั่นที่มีคุณค่าและเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ที่เชื่อมโยงออกไปนอกกรอบอันคับแคบเฉพาะกลุ่มไปสู่เป้าหมายและคุณค่าระดับชุมชน ท้องถิ่น ประเทศชาติ และมนุษยชาติ

องค์ประกอบของหลักการบริการจัดการแบบเคอร์ติก (chaotic commons)

1. ความมุ่งมั่น (purpose) คือ ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ แต่ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารจัดการสูงสุดของโครงการ
2. หลักการหรือหลักปฏิบัติ (principle) เป็นหลักปฏิบัติที่เอื้อต่อการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในทุก ๆ ส่วน เพื่อบรรลุปณิธานความมุ่งมั่นร่วมกัน
3. ภาคหรือสมาชิกผู้มีส่วนร่วม (participations) เป็นภาคีทั้งในระดับบุคคล องค์การหรือชุมชนที่มีความหลากหลายหรือมีความแตกต่างกัน
4. กิจกรรม หรือบริการ หรือภารกิจ (practice) เป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยได้รับการตีความจากความมุ่งมั่นออกมาเป็นการกระทำที่มีลำดับความสำคัญและลำดับเวลา นำไปสู่ผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพตรงตามความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ
5. หลักการจัดระบบการทำงาน (organization concept) เป็นการบริหารจัดการที่เน้นความ สัมพันธ์ในแนวราบเอื้อต่อการจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดระบบการทำงานมีลักษณะการเปิดกว้าง มีหลายศูนย์และมีการกระจายอำนาจ (multicentric and distributive) การบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายไม่ใช่เป็นการควบคุมแบบสั่งการ
6. มีกฎ กติกา หรือรัฐธรรมนูญ (constitution) เป็นข้อตกลงทางใจและทางกฎหมายที่เหมาะสมระหว่างสมาชิกทุกคน ทำให้เกิดการยอมรับและเป็นปึกแผ่นในสังคม เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

แนวคิดการบริหารจัดการแบบเคอร์ติกเป็นแนวคิดที่เน้นการเปลี่ยนการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา มีการดำรงความมุ่งมั่นหรือเป้าหมายของการดำเนินงานไว้อย่างมั่นคง มีธรรมนูญที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปรับตัว มีหลักการหรือหลักปฏิบัติและการจัดรูปแบบที่เน้นความเป็นเครือข่าย เน้นคุณค่าและความเป็นมนุษย์ ไม่มีลักษณะการควบคุมสั่งการแต่ลักษณะการกระจายอำนาจตัดสินใจ มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและคุณภาพผลงานรวมทั้งไม่ละเลยมุมมองด้านคุณค่า จิตใจ จิตวิญญาณ ความเคารพและความเชื่อในศักยภาพแห่งมนุษย์ อีกทั้งมีความพยายามที่จะเข้าไประบบที่ซับซ้อนเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและความเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวของสรรพสิ่ง แนวคิดการบริหารจัดการแบบเคอร์ติกจึงเป็นแนวคิดที่ทันสมัยและสอดคล้องอย่างยิ่งกับยุคสังคมแห่งความรู้ดังเช่นปัจจุบัน

โมเดลแบบสิบปัจจัยแห่งความสำเร็จ (ten critical success factors model)

ผู้นำเสนอแนวคิดนี้คือ Pinto and Slavin (1995 อ้างอิงถึงใน ศจิมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาติ ปญฺณ, 2545) ที่นำเสนอกิจกรรมต่าง ๆ จากที่รวบรวมได้จากการศึกษามาจัดกลุ่มของปัจจัยแห่งความสำเร็จทั้งหมดได้ 10 ปัจจัยที่ได้รับการพัฒนามาจากผลการวิจัยที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความตรง น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารโครงการได้อย่างกว้างขวาง ปัจจัยความสำเร็จสิบประการของ Pinto and Slavin (1995) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 การรับรู้ภารกิจของโครงการโดยชัดเจน (project mission) หมายถึง การที่ผู้จัดการโครงการ ทีมงาน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารโครงการจะต้องทำความเข้าใจจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินโครงการที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ เช่น มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้กำหนดโครงการหรือเจ้าของโครงการฝ่ายหนึ่ง กับผู้บริหารโครงการและบุคลากรหลักในทีมงานโครงการอีกฝ่าย เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันซึ่งควรทำในขั้นตอนการวางแผนดำเนินโครงการ

ปัจจัยที่ 2 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (top management support) หมายถึง การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความ สำเร็จในการบริหารโครงการ ดังนั้นผู้บริหารโครงการจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการขอรับการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงิน กำลังคน ปัจจัยในการทำงาน ฯลฯ รวมทั้งการสนับสนุนด้านการกำหนดหน้าที่และการใช้อำนาจในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ จากผู้บริหารระดับสูง นอกจากนั้นการให้กำลังใจจากผู้บริหารระดับสูงก็นับว่าเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ

ปัจจัยที่ 3 การจัดทำการกำหนดการและแผนการดำเนินงานของโครงการ (project schedule/plans) ผู้บริหารโครงการ และทีมงานต้องร่วมกันจัดวางกำหนดการโครงการด้วยการแบ่งงานโครงการ (work breakdown structure) ออกเป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติและเรียงลำดับก่อนหลังของกิจกรรม การกำหนดเวลา กำลังคน เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินให้กิจกรรมทั้งหมด จากนั้นให้กำหนดเวลาหรือจุดตรวจสอบ (milestones) กับให้จัดทำข้อกำหนดว่าด้วยเกณฑ์หรือมาตรฐานในรายละเอียดของคุณลักษณะเฉพาะ (detailed specification) เพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานและเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันร่วมกัน

ปัจจัยที่ 4 การปรึกษาหารือกับผู้รับบริการ (client consultation) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่โครงการคาดว่าจะเป็นผู้ใช้ประโยชน์และกลุ่มบุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของโครงการทุกกลุ่ม ผู้บริหารโครงการต้องวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ทุกกลุ่มอย่างถูกต้องและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (personnel) มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการทั้งหลาย บุคลากร คือเสาหลักของโครงการ ในโครงการต้องมีเป็นบุคคลที่มีทักษะเหมาะสมในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารโครงการต้องระมัดระวังในการสรรหา คัดเลือก และการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อสรรหาบุคคลที่เหมาะสมในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมของโครงการ โดยหัวหน้าทีมต้องมีความเข้าใจเรื่องการสร้างทีม และการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี ผู้บริหารโครงการต้องผลักดันให้สมาชิกเข้าใจปรัชญาในการทำงานร่วมกัน มีจิตผูกพัน และมุ่งมั่นต่อการสร้างความสำเร็จของโครงการให้เกิดขึ้นอย่างดีที่สุด

ปัจจัยที่ 6 สารด้านเทคนิควิธี (technical tasks) โครงการนอกจากจะต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถแล้วยังต้องคำนึงถึงสารด้านเทคนิควิธีอีกด้วย โดยเทคนิควิธีเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดให้มีเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมอย่างพร้อมมูลและเพียงพอ และบุคลากรของโครงการต้องมี “ทักษะเก่งงาน” หรือมีความชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ

ปัจจัยที่ 7 การยอมรับข้อมูลของผู้รับบริการ (client acceptance) เมื่อโครงการใดดำเนินกิจกรรมสุดท้ายเสร็จสิ้นลงแล้วความสำเร็จของโครงการนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้รับบริการของโครงการให้การยอมรับเท่านั้น วิธีการสร้างการยอมรับที่ได้ผลดีที่สุด คือ ผู้บริหารโครงการและทีมงานจะต้องให้ความสนใจและมีความสามารถในการแสดงคุณค่าและวิธีการใช้ประโยชน์ในผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของโครงการให้แก่ผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง

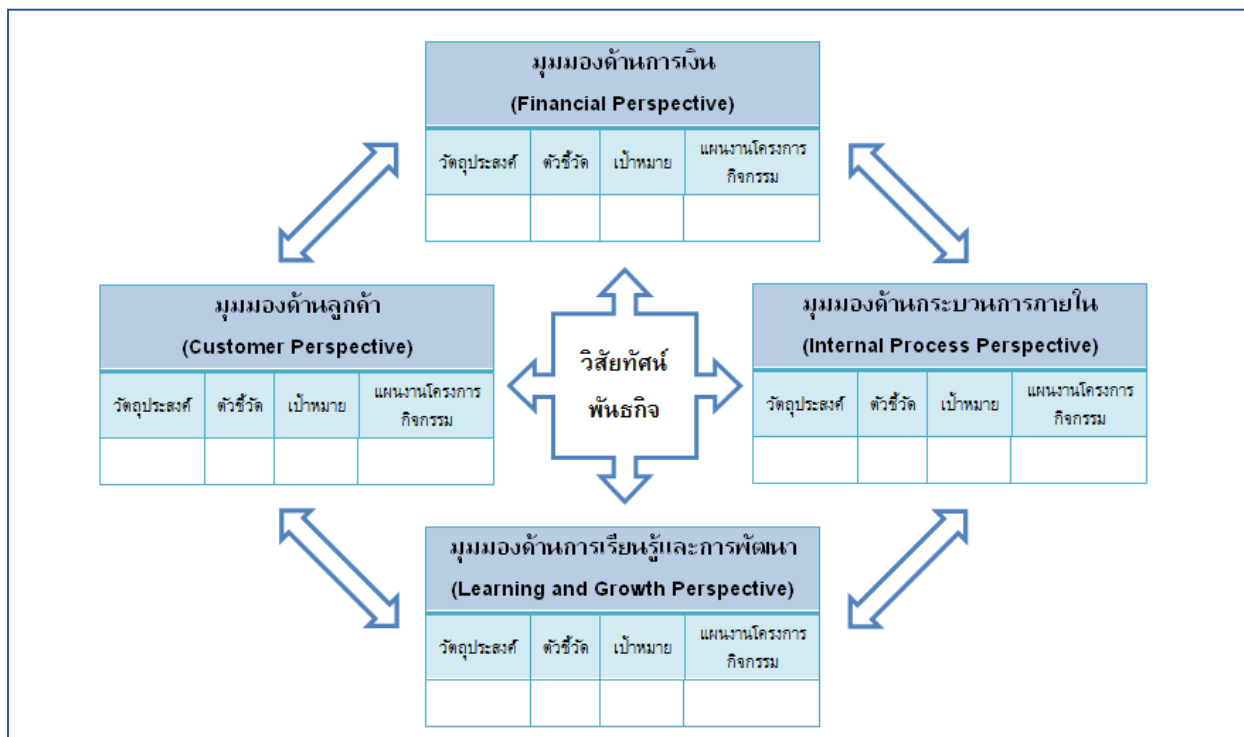
ปัจจัยที่ 8 การติดตามและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับ (monitoring and feedback) โดยเนื้อแท้คือกระบวนการของการควบคุมโครงการนั่นเอง จุดประสงค์หลักของการควบคุม ได้แก่ การที่บุคลากรรับรู้ถึงสถานะและความเคลื่อนไหวของโครงการในทุก ๆ ขั้นตอนในการดำเนินงาน สามารถได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับเข้ามาเพื่อวัดเปรียบเทียบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้มีการปรับปรุง แก้ไข และเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในทุกด้าน

ปัจจัยที่ 9 การติดต่อสื่อสาร (communication) การกำหนดช่องทางและวิธีในการติดต่อสื่อสารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างบรรยากาศของความสำเร็จในการทำงาน สื่อสารระหว่างกันทั้งคนภายในและภายนอกโครงการจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่ง “การสื่อสารจะต้องสื่อสารให้ครบถ้วนทั้งด้านเนื้อหาและด้านตัวบุคคลและวิธีการสื่อสาร” ดังนั้นการจัดให้มีการสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้เกิดการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นระหว่างบุคลากรในโครงการ

ปัจจัยที่ 10 การแก้ไขอุปสรรค (troubleshooting) ในการทำงานทุกด้านย่อมจะมีอุปสรรคที่อยู่เหนือความคาดหมายเกิดขึ้นเสมอ ผู้บริหารโครงการและทีมงานจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาความสามารถที่จะรับมือกับวิกฤติที่นอกเหนือความคาดหมายและภาวะเบี่ยงเบนไปจากแผนงานที่วางไว้ ทักษะที่สำคัญคือ ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาที่วางไว้ล่วงหน้ากับทักษะในเชิงป้องกัน ความยุ่งยากหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นเอาไว้ก่อน

แนวคิดการบริหาร balanced scorecard (BSC)

แนวคิดนี้พัฒนาขึ้นโดย Prof. Robert S. Kaplan และ Dr. David P. Norton แห่ง Harvard Business School ได้รับการออกแบบขึ้นมาในปี ค.ศ.1996 (Kaplan & Norton, 1996) เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ และต่อมาได้รับการนำไปใช้ในองค์กรทั้งที่เน้นกำไรและไม่หวังผลกำไรอย่างแพร่หลาย BSC เป็นเครื่องมือซึ่งเกิดจากแนวความคิดที่ช่วยให้องค์กรสามารถนำปัจจัยหลักทางกลยุทธ์ที่เป็นขึ้นของการกำหนดปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จแปลไปสู่การปฏิบัติ โดยเริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ ภารกิจ จากนั้นก็จะสร้างดัชนีวัดผลสำเร็จ (key performance indicators) ขึ้น เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายและใช้วัดผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาผลสำเร็จของการทำงานผ่านมุมมองด้าน 4 ด้าน คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ที่เป็นการเชื่อมโยงการวางแผนในระดับบนหรือระดับผู้บริหารซึ่งเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ลงสู่ระดับปฏิบัติการ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จ 4 ด้านตามหลักการ Balanced Scorecard (BSC)

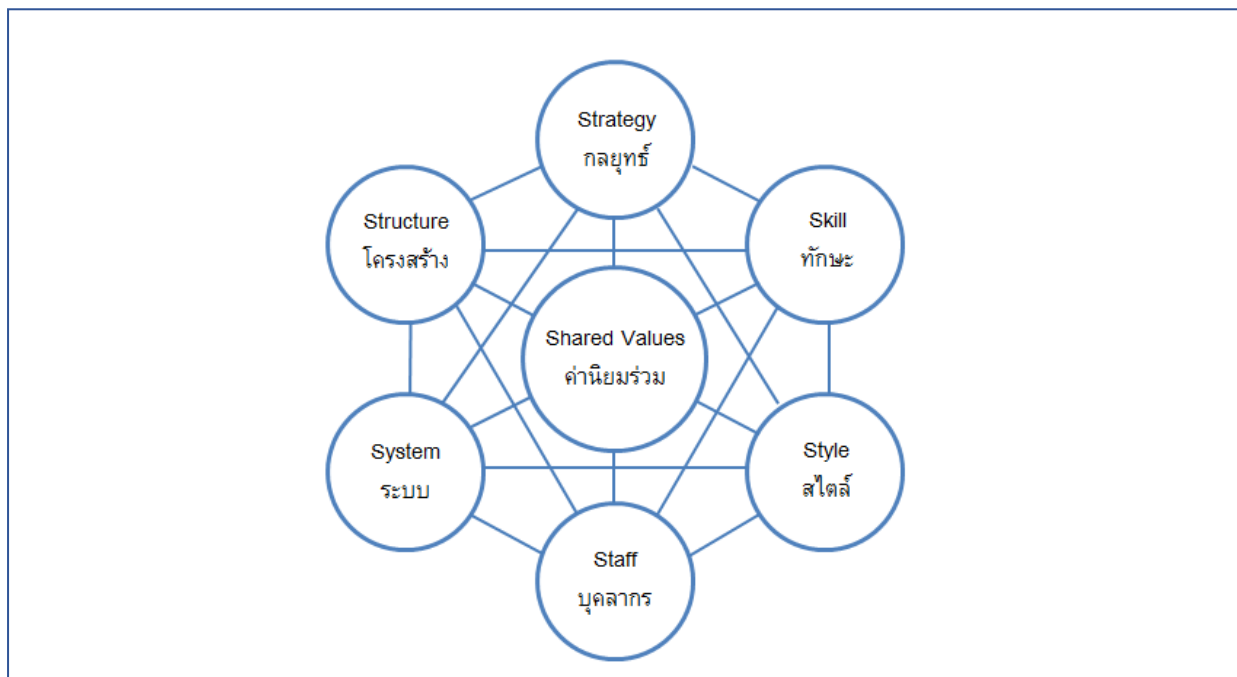
ที่มา : Kaplan and Norton (1996)

สาเหตุที่ต้องพิจารณาการดำเนินงานจากมุมมองหลายด้านและสนับสนุนแนวคิดของ BSC ที่วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานจาก 4 มุมมองนั้น เนื่องจากพบว่าปัจจุบันองค์กรที่มีผลประกอบการยอดเยี่ยมมีลักษณะร่วมบางอย่างซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (Coronel & Evans, 1999)

- เป็นองค์กรที่เน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า มีความเข้าใจอย่างชัดเจนถึงความสำคัญและความต้องการของลูกค้า และมีวิธีที่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ
- เป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจและมีความสามารถในการสื่อสารอย่างทั่วถึง
- เป็นองค์กรที่ใช้ข้อมูลเพื่อการจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหลัก
- เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมกับองค์กรเท่าที่เป็นไปได้

หลักการบริหารงานวิจัยตามกรอบแนวคิด 7s McKinsey

หลักการบริหารงานวิจัยตามกรอบแนวคิด 7s McKinsey ได้มีการพัฒนาในต้นทศวรรษ 1980 โดย Tom Peter และ Robert Waterman เป็นหลักการที่ว่าด้วยการบริหารงานที่มุ่งสร้างความมั่นใจว่าทุกส่วนขององค์กรทำงานด้วยความสามัคคี โดยได้นำเสนอแนวคิดการจัดแนวทางการศึกษาไว้ 7 ด้านดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดล 7s McKinsey

ที่มา: Peter and Waterman, (1980) อ้างถึงใน เอกกมล เอี่ยมศรี (2554).

แนวคิดนี้สามารถนำมาใช้ได้หลากหลายของสถานการณ์ที่มีมุมมองของการจัดตำแหน่งให้เป็นประโยชน์ เช่น ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท ตรวจสอบปัจจัยของแนวโน้มที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงบริษัทในอนาคต จัดหน่วยงานและกระบวนการที่จำเป็นจะต้องควรรวมหรือยุบรวมกันและกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดที่จะใช้กลยุทธ์แนวคิด 7s McKinsey เกี่ยวข้องกับ 7 ปัจจัยของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยแบ่งออกเป็นทั้ง “ยากและหนัก” กับ “อ่อนนุ่ม” ภายในองค์กร (เอกกมล เอี่ยมศรี, 2554) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ปัจจัยของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบ “ยากและหนัก”	องค์ประกอบ “อ่อนนุ่ม”
• กลยุทธ์ • โครงสร้าง • ระบบ	• ค่านิยมร่วมกัน • ทักษะ/ประสบการณ์การทำงาน • สไตล์ • พนักงาน

องค์ประกอบ “ยากและหนัก” จะง่ายต่อการกำหนดหรือระบุวิธีการจัดการโดยตรงและมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้จะต้องใช้แผนภูมิองค์กรและสายการบังคับบัญชาและกระบวนการที่เป็นทางการและใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุน ส่วนองค์ประกอบ “อ่อนนุ่ม” เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม ซึ่งองค์ประกอบอ่อนนุ่มมีความสำคัญมากต่อองค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ

แบบจำลอง 7s McKinsey เป็นกรอบที่ดีที่จะช่วยให้ตั้งคำถามที่เหมาะสม แต่ก็จะไม่ให้คำตอบทั้งหมด ดังนั้นผู้บริหาร

แบบจำลอง 7s McKinsey ช่วยในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (จุด A) และสถานการณ์ในอนาคตที่เสนอ (จุด B) “เป็นการระบุช่องว่างและความไม่สอดคล้องกันระหว่างจุด A และ จุด B”

โครงการวิจัยที่จะใช้แบบจำลอง 7s McKinsey จะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันกับสถานการณ์ในอนาคตที่เสนอเพื่อตรวจสอบและระบุช่องว่างที่แสดงถึงความไม่สอดคล้องกันที่เกิดขึ้น และนำไปสู่คำถามของการปรับปรุงและการปรับเปลี่ยนองค์กรตามแบบจำลองของ 7s McKinsey เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรทำงานมีประสิทธิภาพและดีเมื่อมาถึงปลายทางที่ต้องการ

แนวคิดของหลักการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย

จากแนวคิดของหลักการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยที่นำเสนอไปข้างต้นทั้ง 4 แนวคิดนั้น สามารถวิเคราะห์ปัจจัยหรือจุดเด่นของแต่ละแนวคิดที่มีร่วมกันเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีในโครงการและหน่วยการวิจัย ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ปัจจัยของแนวคิดที่ในการบริหารจัดการที่ดีในโครงการและหน่วยการวิจัย

ปัจจัยในการบริหารจัดการโครงการและหน่วยการวิจัย	แนวคิดในการบริหารจัดการโครงการและหน่วยการวิจัย			
	BSC	chaotic	ten critical	7s McKinsey
1. การกำหนดภารกิจ/เป้าหมายของโครงการที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓
2. การกำหนดแผนการดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓
3. การกำหนดเทคนิค/วิธีการ/กระบวนการในการดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓
4. การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา	✓		✓	✓
5. การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ	✓			
6. การสนับสนุนของผู้บริหาร		✓	✓	✓
7. การยอมรับข้อมูลของผู้รับบริการ	✓		✓	
8. การติดต่อสื่อสารกันภายในทีม/บุคคลภายนอก	✓		✓	✓
9. การให้ความสำคัญกับการเงิน	✓			
10. การให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน	✓			✓

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยในการบริหารจัดการโครงการและหน่วยการวิจัย	แนวคิดในการบริหารจัดการโครงการและหน่วยการวิจัย			
	BSC	chaotic	ten critical	7s McKinsey
11. การให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback)			✓	
12. การให้ความสำคัญกับกฎ/กติกาในการทำงานร่วมกัน		✓	✓	✓
13. การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	
14. การให้ความสำคัญกับบุคลากร		✓	✓	✓

การสังเคราะห์รายงานการวิจัยรูปแบบการบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษา

รายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ครั้งนี้ เป็นรายงานการวิจัยที่ศึกษารูปแบบการบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษา จำนวน 8 เรื่อง ประกอบไปด้วย รายงานการวิจัยของกนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); ณัฐพล แจ้งอักษร, (2555); บุญรัตน์ แผลงศร, (2555); เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; รุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล, (2546); ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา ปุญปัน, (2545); และ สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน, (2555) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทหุกรณีศึกษาถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติที่ดีในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การวางแผนการทำงาน (planning) 2) ภาวะผู้นำ (leadership) 3) ทีมงาน (team work) 4) การสื่อสาร (communication) 5) การแก้ปัญหา/อุปสรรค (Troubleshooting) 6) การกำกับติดตามงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (monitoring & feedback) 7) จรรยาบรรณ (ethics) 8) การประกันคุณภาพงานวิจัย (research quality assurance) และ 9) ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ (key performance indicators) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนการทำงาน (planning) เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจในจุดหมาย วัตถุประสงค์ ความมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนของผู้บริหารโครงการวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 3

ตาราง 3 ประเด็นอุปมา “การวางแผนทำงาน”

ประเด็นอุปมา “การวางแผนทำงาน”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. มีการประชุมที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานที่ชัดเจน	✓	✓			✓	✓		✓
4. กำหนดแผนการปฏิบัติงาน (action plan) ที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. แบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถ	✓		✓			✓		
6. กำหนดกรอบการทำงาน/กติกา/กฎในการทำงานร่วมกัน	✓	✓		✓		✓	✓	

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ้งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศร, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555); 6) รุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา ปุญปัน, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน, (2555)

ผลจากการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ผู้บริหารโครงการวิจัยใช้การวางแผนอย่างเป็นระบบ กำหนดทิศทางของการดำเนินงานและ ระยะเวลาในการทำงานแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้กำหนดโครงการหรือ

การทำความเข้าใจและร่วมวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นเครื่องมือ
ในการถ่ายทอดและเข้าใจในวัตถุประสงค์ ทั้งหมดอยู่บนฐาน
ของความซื่อสัตย์ โปร่งใส และจรรยาบรรณของนักวิจัย

เจ้าของโครงการฝ่ายหนึ่งกับผู้บริหารโครงการและบุคลากร
หลักในทีมงานโครงการอีกฝ่าย มีการสื่อสารให้สมาชิกทุกคน
ทราบเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และเพื่อประโยชน์ใน
การกำกับติดตามและประเมินผลงาน และลดผลกระทบของ
การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เป็นการสร้างมาตรฐานสำหรับ
การควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการ

2. ภาวะผู้นำ (leadership) ทักษะด้านการบริหาร ประสบการณ์ และคุณสมบัติส่วนตัวของผู้บริหารจัดการ
โครงการวิจัย ดังตาราง 4

ตาราง 4 ประเด็นอุปมา “ภาวะผู้นำ”

ประเด็นอุปมา “ภาวะผู้นำ”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. เก่งคน เก่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ	✓			✓		✓		✓
4. มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	✓	✓	✓		✓		✓	
5. มีความรับผิดชอบ ขยัน/พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	✓			✓		✓		✓
6. มีคุณธรรม/จริยธรรม/จรรยาบรรณในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. มีทักษะในการเจรจา/การสื่อสาร/การประนีประนอม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. มีทักษะในการบริหารจัดการ/แก้ปัญหาเฉพาะหน้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและ/หรือโครงการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ้งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศร, (2555);
5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; 6) รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา ปญฺณ, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน, (2555)

ผลจากการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ผู้บริหารโครงการวิจัยในทั้ง 8 กรณีศึกษาต่างเป็นบุคคลที่มี
ชื่อเสียงและประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาจากการทำวิจัยในระยะ
เวลานาน มีทักษะในการบริหารจัดการ จูงใจให้คนทำงานได้
สำเร็จ สามารถประสานความร่วมมือและผลประโยชน์ได้อย่าง
ราบรื่น มีวิสัยทัศน์ มองคนและสถานการณ์ได้อย่างชัดเจน
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการประเมินตนเอง ประเมินงาน
และประเมินบุคคล

ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ “ผู้นำควรเป็นผู้ที่พร้อมด้วย
ความรู้ ประสบการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีทักษะใน การบริหาร
จัดการ” ผู้นำที่ดีต้องเก่งคน เก่งงาน มีวิสัยทัศน์
และใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. ทีมงาน (team work) การสรรหาคนร่วมทีมในโครงการหรือหน่วยการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน และการประสานงานร่วมกัน ดังตาราง 5

ตาราง 5 ประเด็นอุปมา “ทีมงาน”

ประเด็นอุปมา “ทีมงาน”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีสึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. เลือกคนที่ไว้ใจได้		✓					✓	
2. เลือกคนที่มีความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. เลือกคนที่ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้				✓				✓
4. เลือกคนที่สามารถทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓				✓
5. เลือกคนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น				✓				
6. เลือกคนที่มีทัศนคติในการทำงานตรงกัน	✓	✓	✓			✓		
7. เลือกคนที่ใจกว้างพร้อมยอมรับทุกคำติชม	✓							✓
8. เลือกคนที่มีความพร้อมและมีความเต็มใจในการวิจัย	✓					✓		✓
9. เลือกนิสิต/นักศึกษา/ศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว	✓				✓	✓	✓	✓
10. เลือกนิสิต/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่	✓				✓	✓	✓	✓

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ่งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศรี, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; 6) รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา ปุญปิ่น, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ แก้วเอียน, (2555)

ผลจากการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ผู้บริหารโครงการวิจัยต่างมีหลักในการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทีมการวิจัย โดยมีแนวคิดในการเลือกคนที่มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานเป็นทีม ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ซึ่งผู้บริหารโครงการส่วนใหญ่ไม่เน้นว่าคนที่เลือกเข้ามาร่วมทีมต้องเป็นคนที่เก่งมาก ๆ หรือมีประสบการณ์ในการทำวิจัยการทำวิจัยมาก่อน เพราะสิ่งเหล่านี้สามารถฝึกหัดกันได้ แต่จะเน้นไปที่การให้โอกาสกับคนที่มีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำวิจัย มีใจกว้างพร้อมยอมรับทุกคำติชม ซึ่งทีมงานวิจัยส่วนใหญ่จะเลือกจากนิสิต/นักศึกษา ทั้งที่เป็นศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน

4. การสื่อสาร (communication) ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ด้านเนื้อหา และด้านตัวบุคคลและวิธีการสื่อสาร เป็นรูปแบบในการประสานงาน ชี้แจงข้อมูล ติดตามงาน และทำความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ประเด็นอุปมา “การสื่อสาร”

ประเด็นอุปมา “การสื่อสาร”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. อีเมล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. เอกสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. โทรศัพท์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การประชุมที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ่งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศร, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; 6) รุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทองอำนวยคุณ และสุชาดา ปุณฺณ, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ แก้วเอียน, (2555)

ผลการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ผู้บริหารโครงการวิจัยมีรูปแบบในการสื่อสารระหว่างนักวิจัยทั้งในกลุ่มและระหว่างกลุ่มโดยอาศัยการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การจัดประชุมการส่งรายงาน และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุย การสอบถาม หรือสื่อสารผ่านเทคโนโลยีทางต่าง ๆ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการทำงาน ทราบปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการกำกับติดตามและให้ข้อมูลกลับกับทีมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การแก้ปัญหา/อุปสรรค (troubleshooting) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ กรณีที่การทำงานไม่เป็นไปตามแผนการที่วางไว้ เช่น ทีมงานป่วย การเก็บข้อมูลล่าช้า งบประมาณหรือทุนวิจัยที่ได้รับมีความล่าช้า ดังตาราง 7

ตาราง 7 ประเด็นอุปมา “การแก้ปัญหา/อุปสรรค”

ประเด็นอุปมา “การแก้ปัญหา/อุปสรรค”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. จัดประชุมร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓				✓		
3. กำหนดเวลาล่วงหน้าในการส่งงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ตั้งหัวหน้ารับผิดชอบตามแต่ละงาน	✓		✓			✓	✓	✓
5. ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	✓			✓	✓	✓		
6. จัดหางบสำรองสำหรับค่าใช้จ่ายในโครงการ	✓							
7. รวบรวมไฟล์งานที่เป็นปัจจุบันไว้ที่ส่วนกลาง	✓							
8. จัดเก็บเอกสารสำคัญอย่างเป็นระบบเพื่อการตรวจสอบ	✓	✓	✓		✓	✓		✓
9. กำหนดทีมบัญชีและผู้มีอำนาจในการเบิกจ่ายอย่างน้อย 1-2 คน	✓	✓			✓	✓		

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ่งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศร, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; 6) รุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทองอำนวยคุณ และสุชาดา ปุณฺณ, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ แก้วเอียน, (2555)

ผลการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ผู้บริหารโครงการวิจัยมีวิธีการในการแก้ปัญหาและอุปสรรคจากการทำงาน โดยจุดร่วมที่ทุกกรณีศึกษาใช้คือการจัดประชุมร่วมกัน เพราะเป็นวิธีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการแก้ปัญหา

หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน จะต้องแจ้งหัวหน้าหรือผู้บริหารโครงการให้ทราบทันที เพื่อจะได้มีการหารือ จัดประชุม และหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป “การแก้ปัญหาไวคนเดียวเพราะความกลัว และการพยายามแก้ไขปัญหโดยลำพังจะทำให้งานเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงได้”

และอุปสรรคที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การกำหนดเวลาล่วงหน้าประมาณ 20% ของเวลาในการส่งมอบงานจริง เป็นแนวคิดที่ผู้บริหารโครงการวิจัยใช้แก้ไขปัญหาในกรณีที่อาจทำงานวิจัยล่าช้า สิ่งสำคัญในการทำงานคือการจัดเก็บเอกสารที่สำคัญให้เป็นระบบเพื่อต่อการตรวจสอบหรือการชี้แจงเมื่อมีการร้องขอหลักฐาน และการกำหนดหัวหน้ารับผิดชอบในแต่ละงาน เพื่อต่อการติดตามงานนอกจากนี้การมีผู้รับผิดชอบทำบัญชีและมอบหมายให้มีผู้มีอำนาจลงนามอย่างน้อย

1-2 คนในการเบิกจ่ายเงิน ก็เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

6. การกำกับติดตามงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (monitoring & feedback) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้มาตรฐาน ประเมินผลงาน และเสริมแรงในการทำวิจัย ดังตาราง 8

ตาราง 8 ประเด็นอุปมา “การกำกับติดตามงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับ”

ประเด็นอุปมา “การกำกับติดตามงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับ”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. นัดประชุมเป็นระยะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ใช้การประเมินตามสภาพจริง				✓				✓
3. กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน						✓		✓
4. รายงานให้เจ้าของทุนทราบเป็นระยะ				✓				
5. กำหนดช่วงเวลาล่วงหน้าในการติดตาม	✓			✓		✓		✓
6. ใช้การสื่อสารที่เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ	✓	✓	✓			✓	✓	
7. กำหนดช่วงเวลาล่วงหน้าในการให้ข้อมูลป้อนกลับ	✓			✓				✓
8. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในทีม/เจ้าของทุน	✓		✓	✓	✓			

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ้งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศร, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555); 6) รุ่งนภา ตั้งจิตเรเจริญกุล, (2546); 7) ศจิมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา บุญปิ่น, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ แก้วเอียน, (2555)

ผลการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่าผู้บริหารโครงการวิจัยมีการติดตามและการให้/รับรู้ข้อมูลป้อนกลับจาก

“การกำกับติดตามงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับควรเขียนกรอบการทำงานและเกณฑ์การประเมินไว้ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ” ควรใช้รูปแบบการประเมินที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น รายงานความก้าวหน้าของการวิจัย การพูดคุยสอบถามทีมงานเป็นช่วง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับการประเมินจะใช้การประเมินตามสภาพจริง เน้นการประเมินแบบสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข สำหรับหัวหน้าโครงการต้องมีการประเมินตนเอง และจัดทำรายงานให้เจ้าของทุนทราบเป็นระยะ รวมทั้งมีการประเมินจากเจ้าของทุนเพื่อกำหนดทิศทางของงานวิจัยต่อไป

7. จรรยาบรรณ (ethics) คุณธรรม จริยธรรมหลักคิดและหลักปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน ดังตาราง 9

ตาราง 9 ประเด็นอุปมา “จรรยาบรรณ”

ประเด็นอุปมา “จรรยาบรรณ”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ความจริงใจ		✓						✓
2. การรักษาสัจจะ	✓			✓				
3. ความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓				
4. ความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓				
5. ความซื่อสัตย์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
6. ให้เกียรติผู้อื่น	✓			✓	✓	✓	✓	✓
7. การตรงต่อเวลา	✓		✓					
8. การรักษาสัญญา	✓	✓	✓		✓			
9. ความตรงไปตรงมา	✓	✓	✓					
10. การรักษาความลับ					✓			
11. ไม่บิดเบือนข้อมูล			✓			✓	✓	
12. มีคุณธรรมประจำใจ		✓		✓	✓			✓

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ่งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศร, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; 6) รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนวยการ และสุชาดา ปุณณ, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ แก้วเนียน, (2555)

ผลจากการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ผู้บริหารโครงการวิจัยต่างยึดหลักจรรยาบรรณในการทำวิจัย เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เพราะ “นักวิจัยต้องยึดมั่นในความดีและความถูกต้อง” .ชื่อเสียงและผลงาน จะเป็นผลพลอยได้ก็ตามมา หากนักวิจัยคนนั้นมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรงไปตรงมา

การทำวิจัยนั้นนักวิจัยสามารถจัดกระทำหรือจัดการกับข้อมูล อย่างไม่ได้ นักวิจัยเองต้องคำนึงถึงศีลธรรมเป็นที่ตั้ง ไม่เห็นแก่อามิสสินจ้าง ไม่บิดเบือนข้อมูลเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับ เจ้าของทุน ความโปร่งใส ตรงไปตรงมา จะทำให้นักวิจัย ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความยั่งยืนในวิชาชีพ

8. การประกันคุณภาพงานวิจัย (research quality assurance) เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ประเด็นอุปมา “การประกันคุณภาพการวิจัย”

ประเด็นอุปมา “การประกันคุณภาพการวิจัย”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. มีการตั้งบรรณาธิการ	✓							
2. ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ	✓		✓				✓	
3. ปรับปรุงและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง		✓		✓	✓		✓	✓
4. ขอความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกโครงการ	✓		✓					
5. กำหนดคุณภาพหรือมาตรฐานของงานไว้อย่างชัดเจน				✓	✓	✓		
6. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนก่อนส่งมอบรายงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ่งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศรี, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; 6) รุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา ปุณฺณ, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ แก้วเอียน, (2555)

ผลจากการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ผู้บริหารโครงการวิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของรายงานการวิจัยด้วยตนเอง แม้ว่าจะมีทีมงานคอยช่วยและแบ่งหน้าที่ในการทำวิจัยก็ตาม และงานวิจัยในบางโครงการอาจมีความจำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ หรือความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกโครงการเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้ออกมามีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้

9. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ (key performance indicators) สะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการโครงการและหน่วยการวิจัย ดังตาราง 11

ตาราง 11 ประเด็นอุปมา “ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ”

ประเด็นอุปมา “ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ”	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ความต่อเนื่องในการทำวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. จำนวนคุณภาพและผลงานวิจัย	✓				✓			✓
3. จำนวนผลงานที่ได้รับการอ้างอิง	✓	✓	✓					
4. การได้รับทุนสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓			
5. โครงการเสร็จทันเวลาที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6. ผู้บริหารโครงการวิจัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของหน่วยงานต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ่งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศรี, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555) ; 6) รุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล, (2546); 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาดา ปุณฺณ, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ แก้วเอียน, (2555)

ผลจากการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษาทั้ง 8 กรณี พบว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารโครงการแต่ละโครงการนั้น

การได้รับทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยได้รับการอ้างอิง ผู้บริหารโครงการวิจัยได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของหน่วยงานต่าง ๆ ล้วนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จส่วนหนึ่งของโครงการ

สะท้อนให้เห็นจากการแต่งตั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของหน่วยงานต่าง ๆ การได้รับทุนสนับสนุนในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ผลงานวิจัยได้รับการอ้างอิง ซึ่งล้วนเป็นผลมาจากการบริหารที่ประสบความสำเร็จและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ

จากการสังเคราะห์พหุกรณีศึกษา รูปแบบการบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษา จำนวน 8 เรื่อง สามารถสรุปผลการศึกษาเพื่อแสดงหลักการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยได้ดังตาราง 12 นี้

ตาราง 12 สรุปผลการสังเคราะห์หลักการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยจากพหุกรณีศึกษา

หลักการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย	การบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ: กรณีศึกษาเรื่องที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 7s McKinsey	✓				✓			
2. chaotic commons			✓	✓		✓		✓
3. balanced scorecard						✓	✓	
4. ten critical success factors model	✓	✓	✓		✓	✓		✓

แหล่งที่มากรณีศึกษา : 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, (2555); 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2546); 3) ณัฐพล แจ่งอักษร, (2555); 4) บุญรัตน์ แผลงศรี, (2555); 5) เพียรกิจ นิมิตรดี, (2555); 6) รุ่งนภา ตั้งจิตระเจริญกุล, (2546); 7) ศจิมาศ ขวัญเมือง, ศุภวรรณ ทรงอำนาจคุณ และสุชาติดา บุญปิ่น, (2545); และ 8) สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน, (2555)

บทสรุป

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดีในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัย หลักการในการบริหารที่ได้รับความนิยมและเป็นแนวคิดที่ทันสมัย สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในการทำงานวิจัยทั้งในลักษณะของโครงการและหน่วยการวิจัย ซึ่งการทำงานวิจัยหรือโครงการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือจะต้องมีการบริหารจัดการโครงการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะของการบริหารจัดการโครงการวิจัยในแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับขนาดของโครงการวิจัย รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการของผู้นำในโครงการวิจัยนั้น (กนิษฐ์ ศรีเคลือบ, 2555)

ในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยแต่ละเรื่องนั้น ไม่มีทฤษฎีหรือข้อกำหนดที่ตายตัวว่าต้องยึดหลักใด ดังนั้นในแนวคิดหรือหลักการที่นำเสนอในบทความนี้ คือ 7s McKinsey, chaotic commons balanced scorecard และ ten critical success factors model นั้น มีหลักการร่วมที่สำคัญในการบริหารโครงการและหน่วยการวิจัยที่ตรงกัน คือ “การให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ คน เงิน เวลา และทรัพยากร” โดย “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน รองลงมาคือ เงิน เวลา และทรัพยากร ตามลำดับ

ในการทำงานวิจัยที่เป็นโครงการหรือหน่วยการวิจัยนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโครงการต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะทำวิจัย มีทักษะในการบริหาร มีภาวะผู้นำ ตลอดจนมีความสามารถในการสรรหา คัดเลือก บุคคลเข้าทีมวิจัยได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานเป็นไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย นอกจากนี้ผู้บริหารโครงการควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในทีมให้มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน และคอยส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนได้มีการพัฒนาตนเอง

สำหรับเวลาในการทำงาน ควรมีกรอบเวลาที่ชัดเจนที่ร่วมกันด้วยการวางแผนกับทีมงานไว้อย่างเหมาะสมตั้งแต่ก่อนเริ่มทำโครงการ ควรมีการจัดทำรายการงบประมาณไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีการแบ่งค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และโปร่งใส เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความถูกต้องตามจรรยาบรรณของนักวิจัยที่พึงปฏิบัติ

ดังนั้น เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารโครงการจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาทีมก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานยึดถือเป็นแบบอย่าง เพื่อนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จของงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ที่ให้ความเมตตากรุณาในการคัดเลือกรายงานการวิจัยมาให้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ ตลอดจนคอยให้คำแนะนำในการเขียนบทความฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ นิสิตดุสิตบัณฑิตศึกษาผู้เป็นเจ้าของรายงานการวิจัยการศึกษารูปแบบการบริหารโครงการให้ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษา ทั้ง 8 เรื่อง อันได้แก่

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1) กนิษฐ์ ศรีเคลือบ | 6) รุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล |
| 2) ฉัตรชนก สายสุวรรณ | 7) ศจีมาศ ขวัญเมือง |
| 3) ณัฐพล แจ้งอักษร | 8) ศุภวรรณ ทรงอำนวยคุณ |
| 4) บุญรัตน์ แผลงศร | 9) สุชาดา ปุณฺณ |
| 5) เพียรกิจ นิมิตรดี | 10) สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน |

เอกสารอ้างอิง

บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). *จดหมายข่าว KM*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาปีที่ 1 ฉบับที่ 7 ประจำวันที่ 24 พฤศจิกายน 2548.

ผลิน ภูเจริญ. (2556). *ความพอดีที่มีพลวัตร: การคิดทบทวนใหม่เรื่องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน* (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ: ทเอกพิมพ์ไทยด.

วิจารณ์ พานิช. (2540). *การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดวณม.

เอกกมล เอี่ยมศรี. (2554). *กรอบแนวคิด 7s McKinsey*. เข้าถึงจาก

<http://www.oknation.net/blog/newmanagement/2011/07/15/entry-1>

Coronel, P., & Evans A. (1999). *The balanced scorecard in faculties management for internal management and external benchmarking*. Directors, Melbourne: Benchmarking PLUS.

Kaplan, R., & Norton, D. (1996). Using a balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 74 (January-February): 75-85.



ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม School Administrators and Development of Indicators on Emotional Intelligence and Social Intelligence

วิชญพงศ์ ไชยธิกุลโรจน์¹, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล², และ ทิวัตต์ มณีโชติ³

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ นนทบุรี chaitikoon@gmail.com

²อาจารย์สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ นนทบุรี

³อาจารย์สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ นนทบุรี

บทคัดย่อ

ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพราะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างรวดเร็ว (digital disruptive world) ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตของคนมากขึ้น ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงถือเป็นทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในยุคนี้ที่หุ่นยนต์ไม่สามารถทดแทนคนได้ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม การบริหารจัดการองค์การที่ขาดความเข้าใจทางสังคม เกิดจากบุคคลขาดความตระหนักรู้และเข้าใจทางอารมณ์ ความเข้าใจในตนเอง และขาดความสามารถในการจัดการปัญหาทางด้านอารมณ์ ส่งผลให้เกิดปัญหากับตัวบุคคล และเกิดปัญหาในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่ต้องมีภาวะผู้นำ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งอยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจะทำให้บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นเท่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ สามารถสังเกตได้ และสามารถรับรู้ได้โดยบุคคลเองและบุคคลรอบข้าง ดังนั้น การวัดความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่มีความทันสมัย มีความเป็นปรนัยและไม่ซ้ำซ้อน เพื่อสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ คือ เป็นผู้ที่มีรู้และเข้าใจในตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ และมีความฉลาดทางสังคม คือ เป็นผู้ตระหนักรู้ต่อสังคมและสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นได้ ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงเป็นที่ยืนยันความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ความฉลาดทางอารมณ์, ความฉลาดทางสังคม

Abstract

Emotional and social intelligence are important thing that school administrators must have because Human Resource Development in the Digital Disruptive World Era which technology and social media have more important role in peoples' lives. Emotional and social intelligence are vital skill for being a successful leadership that is not able to be replaced by robots. Therefore, good leaders need to develop both their social and emotional intelligence. On the contrary way, management of organizations that lacks social cognition caused by lacking emotional self-awareness, understanding on social environment, interpersonal skills, and emotional self-control will cause a lot

of problems that may have an effect on oneself and the relationship between colleagues directly. A school administrators must have leadership and interpersonal skills because the higher people attain a position, the more both their emotional and social intelligence will be able to cope with their own emotion and make good relationship between the others. It can be observed and be perceived by oneself awareness and social circumstances. Therefore, it is very necessary to measure the emotional and social intelligence of a school administrator by requiring validity and emotional and social intelligent indicators with objectivity. The latter will evaluate a school administrator's self-awareness and self-management in term of emotional intelligence while his/ her social awareness and relationship management is indicated in term of social intelligence. In conclusion, a school administrator who has a high stable emotional and social intelligent indicators totally prove his/her more effective and efficient institutional management.

Keywords: Indicators, Emotional Intelligence, Social Intelligence

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 นานาอารยประเทศต่างมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า “การพัฒนาคน” เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่ทั่วทุกประเทศมุ่งมั่นพัฒนา เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรอันล้ำค่าที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาของทุกประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรที่มีศักยภาพสูงในด้านทรัพยากรมนุษย์คือ “ผู้นำและทีมงาน” ต้องมีการทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สำหรับองค์การทางการศึกษาก็เช่นกันโดย David Carter (Morrison, 2013) ประธานกรรมการบริหาร (CEO) ของ Cabot Learning Federation สหราชอาณาจักรถือเป็นตัวอย่างผู้นำองค์กรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นผู้นำองค์กรที่ชาญฉลาดและมีความเข้าใจในการบริหารจัดการโดยใช้ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations) ซึ่งถือเป็นทักษะของผู้ที่มีความฉลาดทางสังคม (social intelligence) ในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจไว้เพื่อการเอาใจใส่และโน้มน้าวใจมากกว่าที่จะใช้สั่งการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สร้างความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกัน แบ่งหน้าที่หรือกระจายงานอย่างชัดเจน พร้อมให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ผลวิจัยโดย Harvard Business School Online พบว่าผู้นำที่มีสมรรถนะของผู้นำสูงจะมีความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ มีความตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) และสามารถจัดการตนเอง (self-management) มีความฉลาดทางสังคม ได้แก่ การมีความตระหนักรู้ต่อสังคม (social awareness) และสามารถจัดการความสัมพันธ์อันดีได้ (relationship management) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตระหนักรู้ตนเอง ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นของด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้คนรู้และเข้าใจผลกระทบของอารมณ์ที่มีต่อตนเองและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังผลการวิจัยของ Tasha Eurich นักจิตวิทยาองค์กรที่พบว่า 95% ของคนทั่วไปมักมีความตระหนักรู้ตนเอง แต่ในความเป็นจริงมีเพียงแค่ 10-15% ที่เป็นอย่างนั้น ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหากับลูกจ้าง เพราะการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่รู้จักกันมากพอ ปราศจากความเข้าใจต่อกันจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานลดลง และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (Landry, 2019) ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม จึงเป็นความสามารถในการอดทนรอคอยเพื่อไปสู่เป้าหมายอย่างมีสติ มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ทำให้สามารถ

อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างราบรื่นและมีความสุข สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (มะลิ ประดิษฐ์แสง, 2559)

ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างรวดเร็ว (Digital Disruptive World) ซึ่งเต็มไปด้วยการแข่งขันและสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สังคมไทยจึงได้รับอิทธิพลจากสังคมโลกที่มีความเจริญก้าวหน้าในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ อันเป็นผลมาจากการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยีและเศรษฐกิจอย่างสูง เกิดเป็นวัฒนธรรมวัตถุนิยมที่ส่งผลให้พฤติกรรมหรือรูปแบบการใช้ชีวิตของคนเราเปลี่ยนตามไป เป็นวัฒนธรรมที่องค์การต่าง ๆ มุ่งแสวงหาบุคคลที่มีความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) (มนูญ สรรค์คุณากร, 2562) แต่ปัจจุบันสังคมเริ่มตระหนักถึงเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (EI) เพราะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความคิดอ่านที่ดี จำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่จะช่วยให้สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้เป็นคนกล้าคิดกล้าทำภายใต้เหตุและผล และมีความคิดสร้างสรรค์ การมีสมรรถด้านอารมณ์จะช่วยลดอุปสรรคทางด้านอารมณ์ที่เข้ามาขัดขวางความคิดอ่านและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและรู้จักประนีประนอมมากยิ่งขึ้น (มะลิ ประดิษฐ์แสง, 2559)

นอกจากความฉลาดทางอารมณ์แล้ว ความฉลาดทางสังคมก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ทุกคนในฐานะสัตว์สังคมซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารหรือการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน ความฉลาดทางสังคมเป็นความสามารถของบุคคลที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม โดยมีการรับรู้เข้าใจและตระหนักถึงความต้องการของบุคคลอื่นและสังคม เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในสังคม ทำให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (เพชรยุพา บุรณศิริจรัสรัฐ, 2558) โดยแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคมนั้นได้มีนักจิตวิทยานักวิชาการและหน่วยงานที่มีชื่อเสียงทั้งในไทยและต่างประเทศทำการศึกษาแนวคิดนี้ ดังตาราง 1 (กรมสุขภาพจิต, 2546; กัลยมน อินทุสุต, 2554; มะลิ ประดิษฐ์แสง, 2559; Gardner, 1993 as cited in Birknerová, 2011; World Health Organization, 1997 อ้างถึงใน วิริยะ ผดาศรี, 2560; Bar-On, 2000 as cited in Bar-On, 2006; Albrecht, 2006, Birknerová, 2011)

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์และสังคม (ESI)

ที่	องค์ประกอบของ ESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ความถี่	ร้อยละ
		กรมสุขภาพจิต (2546)	กัลยาณิ อินทผลัด (2554)	เพ็ญพญา บุณยสิริจรูญ (2558)	มะลิ ประดิษฐ์แสง (2559)	Gardner (1993)	WHO (1997)	Bar-On (2000)	Albrecht (2006)	Birknerová (2011)		
1.	การจัดการความสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
2.	การตระหนักรู้ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	88.89
3.	การตระหนักรู้ต่อสังคม	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	77.78
4.	การจัดการตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	77.78
5.	การมีความสุข	✓	✓					✓		✓	4	44.44
6.	การมีบุคลิกภาพทางสังคม						✓		✓	✓	3	33.33
7.	การปรับตัวได้ดี				✓			✓		✓	2	22.22
8.	การมีความรับผิดชอบ		✓								2	22.22
9.	การจัดการความขัดแย้ง	✓								✓	1	11.11
10.	การมองโลกในแง่ดี									✓	1	11.11
11.	การเข้าใจสถานการณ์								✓		1	11.11
12.	การเคารพในตนเอง									✓	1	11.11

จากการตาราง 1 ผู้ศึกษาได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมมีองค์ประกอบสำคัญ จำแนกเป็น ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) และการจัดการตนเอง (self-management) ส่วนความฉลาดทางสังคม ประกอบด้วย การตระหนักรู้ต่อสังคม (social awareness) และการจัดการความสัมพันธ์ (relationship management)

จากองค์ประกอบข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันสอดคล้องกับ Boyatzis, Goleman, and Korn Ferry Hay Group (as cited in Korn Ferry, 2017) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมย่อมเป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ตนเอง มีความตระหนักรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่น เกิดแรงจูงใจในตนเองที่ต้องการบริหารจัดการให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เป็นการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากความฉลาดทางอารมณ์ อันก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Daniel Goleman ซึ่งเป็นแนวคิดที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้การยอมรับและนิยมใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และสังคม เพราะเป็นแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995 มาจนถึงปัจจุบัน

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

Daniel Goleman นักจิตวิทยาชาวอเมริกันซึ่งเป็นที่รู้จักกันในฐานะเจ้าของแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติจากหนังสือ Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถพัฒนาและสามารถสังเกตหรือวัดได้จากตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1995 โดย Goleman (1995) และในปี ค.ศ. 1998 Goleman ได้ทำการพัฒนาแนวคิดนี้ร่วมกับ Boyatzis นักจิตวิทยาองค์กรและผู้เชี่ยวชาญด้านความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการระดับโลกอย่าง Hay Group ทำให้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมมี 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ (Boyatzis, Goleman, & Korn Ferry Hay Group as cited in Hay Group, 2011) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) คือ การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (emotional self-awareness) คือ ความสามารถในการรับรู้ถึงอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเอง รู้ว่าการเกิดอารมณ์ของตนเองมีสาเหตุมาจากสิ่งใดและอารมณ์นั้นมีผลต่อตนเอง บุคคลอื่น และการปฏิบัติงานอย่างไร แล้วจะจัดการผลกระทบจากอารมณ์เหล่านั้นได้อย่างไร เป็นผู้ที่รู้จักจุดเด่นและจุดควรพัฒนาของตนเอง มีมุมมองของตนเอง สามารถคาดคะเนผลที่จะตามได้

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการตนเอง (self-management) คือ การจัดการตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง (emotional self-control) เป็นความสามารถในการรักษาอารมณ์ได้ดี มีบุคลิกภาพที่สุขุม ไม่ผลีผลามไปตามอารมณ์ที่ปั่นป่วนหรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายใต้สภาวะความเครียดหรือเป็นอุปสรรคได้เป็นอย่างดี ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement orientation) เป็นการมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจเปรียบเทียบกับตัวเองในอดีตหรือกับบุคคลต้นแบบ (role models) มีความสนใจใคร่รู้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักมองหาวิธีการที่ให้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่าและยั่งยืน มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและเตรียมการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การมีมุมมองเชิงบวก (positive outlook) เป็นการรู้จักมองข้อดีในตัวบุคคล มองหาโอกาสและข้อได้เปรียบในสถานการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในความคิดของตน มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และตัวบ่งชี้ที่ 5 การปรับตัวได้ดี (adaptability) คือ การมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้นสอดคล้องกับสถานการณ์และเข้ากับบุคคลรอบข้างที่มีความต้องการที่แตกต่างและหลากหลายได้อย่างราบรื่น

องค์ประกอบที่ 3 การตระหนักรู้ต่อสังคม (social awareness) คือ การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของบุคคลอื่น ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 การมีความเข้าใจบุคคลอื่น (empathy) เป็นความสามารถในการรับรู้และใส่ใจต่ออารมณ์ความรู้สึก และความต้องการของบุคคลอื่น รู้จักจุดเด่นและข้อจำกัดของบุคคลอื่น เป็นความสามารถในการอ่านอารมณ์ความรู้สึกจากภาษากาย และตัวบ่งชี้ที่ 7 การตระหนักรู้ต่อองค์การ (organizational awareness) เป็นการให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานแบบกลุ่ม เข้าใจและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กร รู้จักกลุ่มย่อยของบุคคลต่าง ๆ รู้จักการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเครือข่ายที่สำคัญต่อหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 4 การจัดการความสัมพันธ์ (relationship management) คือ การใช้อารมณ์ของบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ (influence) เป็นความสามารถในการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายโน้มน้าวใจบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ มุมมอง แนวคิดที่ทำให้ให้เกิดความร่วมมือและส่งเสริมบุคคลอื่นให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ตัวบ่งชี้ที่ 9 การเป็นผู้ชี้แนะ (coach and mentor) คือ การเป็นผู้ที่รับรู้ได้ถึงสิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาของบุคคลอื่น จากนั้นให้การส่งเสริมพัฒนาบุคคลอื่นโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายภายใต้บรรยากาศและบุคลิกภาพที่เป็นมิตร ตัวบ่งชี้ที่ 10 การจัดการความขัดแย้ง (conflict management) เป็นความสามารถหรือทักษะการเจรจาและแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างมีชั้นเชิง นำปัญหาความขัดแย้งมาร่วมกันหาทางแก้ปัญหาที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ ตัวบ่งชี้ที่ 11 การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational leadership) โดยการมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำบุคคลและกลุ่มให้แสดงศักยภาพที่แท้จริงออกมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตัวบ่งชี้ที่ 12 การทำงานเป็นทีม (teamwork) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับการทำงานเป็นทีม กระจายความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียม และให้ความเคารพต่อเพื่อนร่วมงานเท่ากันทุกคน

ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยคำนึงถึงผลที่มีต่อการพัฒนาของผู้เรียน บุคลากรและชุมชน ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกอย่างสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานของหน่วยงานให้มีคุณภาพสูงและปฏิบัติได้จริงโดยใช้นวัตกรรมการบริหารและทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นการบริหารงานให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน รายงานผลการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ รู้จักติดตามและแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556) ยังกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอเพื่อปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและส่งเสริมให้มีผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ รู้จักมองหาโอกาสในทุกสถานการณ์เพื่อการพัฒนาหน่วยงาน ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมจึงถือเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของความเป็นผู้นำที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องมีและควรได้รับการพัฒนาในผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน โดยพฤติกรรมการแสดงออกหรือคุณลักษณะที่ปรากฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรรอบข้างสามารถสังเกต รู้สึก หรือสัมผัสได้ แต่หากขาดไปจะต้องพัฒนาตนเองให้มี ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ฝึกให้รู้จักการรับรู้อารมณ์ของตนเอง (emotional self-awareness) เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่อ่านอารมณ์ของตนได้จะมีความเข้าใจว่าถ้าตนแสดงอารมณ์เช่นนั้นออกไปจะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่อย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการรับรู้อารมณ์ของตนเองสูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี จึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถรับรู้อารมณ์ของตนเองได้ดีมักเป็นคนตรงไปตรงมาและจริงใจ กล่าวพูด กล่าวเปิดเผยถึงสภาพอารมณ์ของตนเองและยอมรับผิดถ้าตนแสดงออกไม่เหมาะสม (Goleman, 2002 อ้างถึงใน ธนวรรธ ศรีธรรมย์, 2560)

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ตระหนักในคุณค่าและความสามารถของตนเอง รู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้เป็นอย่างดี มีความสงบนิ่ง เป็นผู้นำที่มีความสุขุมแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ตึงเครียด หรือภาวะที่มีแรงกดดัน (กุหลาบ ปุริสาร, 2561)

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกควบคุมอารมณ์ตนเอง (emotional self-control) ด้วยการเก็บอารมณ์และแรงกระทบทางพฤติกรรมให้อยู่ภายใต้การควบคุม (กุหลาบ ปุริสาร, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองในระดับสูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนเองได้ดี หรืออย่างน้อยก็สามารถหาทางออกใหม่ที่เกิดประโยชน์ จุดเด่นของการควบคุมตนเองก็คือ มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงอารมณ์เสียง่ายเมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รบกวนจิตใจในการบริหารสถานศึกษา (Goleman, 2002 อ้างถึงใน ธนวรรธ ศรีธรรมย์, 2560)

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement orientation) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเก่งจะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย มีการวางระบบงานและระบบคนได้อย่างรอบคอบรัดกุม โดยเมื่อเจอปัญหาจะรับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม (กรมสุขภาพจิต, 2546) จุดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ เป็นนักปฏิบัติที่มีการวางแผน กระตือรือร้นในการใฝ่เรียนใฝ่รู้เพื่อหาเครื่องมือและวิธีการอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถเพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองเชิงบวก (positive outlook) โดยการฝึกเป็นผู้ที่รู้จักสังเกตสาเหตุของความเครียด แล้วสร้างหรือปรับเปลี่ยนมุมมองทางความคิด เพื่อผ่อนคลายความเครียดหรือเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม เป็นผู้นำที่รู้จักมองสถานการณ์ให้เห็นช่องทางที่เป็นโอกาส (opportunity) มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม (threat) และมองเห็นข้อดีหรือจุดเด่นของเพื่อนร่วมงาน (WHO, 1997 อ้างถึงใน วิริยะ ผดาศรี, 2560)

6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่ฝึกให้รู้จักการปรับตัวได้ดี (adaptability) เป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในแต่ละสถานการณ์ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนลำดับความสำคัญได้อย่างรวดเร็ว สามารถจัดการกับความต้องการที่หลากหลายได้อย่างราบรื่น ตอบสนองต่อนโยบายโดยหากวิธีที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างสิ้นไหล (Goleman, 1998 as cited in The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, 2012)

7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกเป็นผู้มีความเข้าใจบุคคลอื่น (empathy) เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของบุคคลอื่นในสังคมเกิดขึ้นด้วยสาเหตุตาม (Goleman, 2006) และที่สำคัญผู้นำที่มีความเข้าใจบุคคลอื่นจะเปิดใจรับรู้ความรู้สึกและความตั้งใจที่หลากหลายและแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการอ่านและสังเกตธรรมชาตินิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพื้นเพและวัฒนธรรมแตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้นำสามารถเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี (Albrecht, 2006 as cited in Brown, 2006)

8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกเป็นผู้มีความเข้าใจทางสังคม (social cognition) เป็นความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับสังคมที่อยู่รอบตัว โดยจะส่งผลต่อการแสดงออกด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้นำที่หวังดี รับรู้ รับฟัง ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นมิตรด้วยความจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน จนนำไปสู่การปรับตัวตามบริบทสังคมได้อย่างถูกต้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

9. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการตระหนักรู้ต่อองค์กร (organizational awareness) ด้วยการเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงาน รู้ถึงเครือข่ายบุคคลและภาวะการเมืองที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา และการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ตลอดจนเข้าใจถึงค่านิยมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ละคนภายในหน่วยงานยึดถือปฏิบัติ (Cherniss & Goleman, 2001)

10. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการสร้างความสัมพันธ์ (relationship building) ซึ่งเป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ส่งผลให้เป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักและเคารพ (Gardner, 1993 as cited in Birknerová, 2011) ในการสร้างสัมพันธ์ภาพและความรู้สึกที่ดีต่อกันผู้นำจะต้องคำนึงถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ คอยติดตาม ดูแล และตรวจสอบถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ (Bar-On, 2000 as cited in Bar-On, 2006)

11. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ (influence) โดยใช้กลวิธีที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การเป็นผู้ชี้แนะโดยใช้ศิลปะการพูด การสื่อสารข้อมูล สารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ทิศทางและความต้องการ วางแผนและเลือกวิธีพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

12. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (teamwork) เป็นความสามารถในการทำงานแบบทีมของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำที่ทำตนเป็นสมาชิกที่ดีของทีมย่อมช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน โดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการทำงานกลุ่มจะกลายเป็นต้นแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับและให้ความร่วมมือที่ดีต่อกัน ส่งผลให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะร่วมมือ เกิดความผูกพัน และใช้ความพยายามร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน เสริมสร้างน้ำใจและอัตลักษณ์ของทีม (Team spirit and identify) ให้เกิดขึ้น ผู้นำจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการเป็นผู้หล่อหลอมและเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมากกว่าแค่ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว (Goleman, 2002 อ้างถึงใน ธนวรรธ ศรีธรรมย์, 2560)

ประสิทธิผลของความฉลาดทางอารมณ์และสังคม

ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมเป็นสิ่งที่ต้องวัดควบคู่กันไป เนื่องจากทั้งสองสิ่งมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน ไม่สามารถแยกกันได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นบุคคลที่มีความตระหนักถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง มีความเข้าใจถึงสาเหตุด้วยความรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้ว ในขณะนั้น บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสามารถที่จะจัดการอารมณ์ที่จะก่อให้เกิดปัญหา หรือปัญหาที่เกิดจากการใช้อารมณ์ได้เป็นอย่างดี โดยบุคคลรอบข้างจะเป็นผู้ที่สังเกตเห็นหรือบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีความฉลาดทางอารมณ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งอารมณ์ส่วนตัวของบุคคลยังส่งผลต่ออารมณ์ของบุคคลรอบข้าง เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมบุคคลที่สามารถควบคุมจัดการกับอารมณ์ของตนเองและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ให้ความเอาใจใส่จนเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้างจึงถือเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางสังคมไปด้วย ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม (emotional and social intelligence) นั้นถือเป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ที่มีผลต่อการแสดงออกภายนอกต่อสังคมจนเกิดเป็นบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่อง Mindset ของ Carol Dweck (Bradberry, 2016) นักจิตวิทยาเจ้าของหนังสือ Mindset The New Psychology of Success ที่ระบุว่าผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) แม้จะมี IQ ที่ไม่สูง แต่จะเป็นคนที่มักเชื่อว่าคนเรานั้นสามารถพัฒนาตัวเองได้เสมอ ตรงกันข้ามที่เรามีความพยายาม มีความเอาใจใส่ต่อสิ่งเล็กๆ น้อยๆ รอบตัว ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ามากกว่าคนที่มีความกรอบความคิดแบบตายตัว (fixed mindset) ความฉลาดรู้ทางปัญญา (IQ) กับความฉลาดทางอารมณ์ (EI) จึงมีความสำคัญเท่าเทียมกันและยิ่งไปกว่านั้นความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นในระดับผู้บริหารองค์การในตำแหน่งสูงๆ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นเครื่องยืนยันความเป็นบุคคลคุณภาพที่มีสมรรถนะของผู้บริหารอย่างรอบด้าน (Patterson, 2008) และความฉลาดทางสังคม (SI) ถือเป็นอีกสิ่งที่ผู้นำจำเป็นจะต้องมี โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน เพื่อดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา ลดความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการประสานงานประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล มีศิลปะในการเข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ เข้าใจความรู้สึกนึกคิด จิตใจในส่วนลึกของผู้ร่วมงาน มีการเอาใจใส่ทำให้คนอยากร่วมงานด้วยความเต็มใจ และแสดงศักยภาพที่แท้จริงของเขาออกมาเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาและวงการการศึกษา (กวีศรี โพธิพิทักษ์, 2560)

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำผู้บริหาร โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม และยังต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะประจำผู้บริหาร ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการที่ต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์ (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4), 2558) ซึ่งทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำผู้บริหารเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (emotional self-awareness) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (emotional self-control) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement orientation) การมีมุมมองเชิงบวก (positive outlook) การปรับตัวได้ดี (adaptability) การมีความเข้าใจบุคคลอื่น (empathy) การมีความเข้าใจทางสังคม (social cognition) การตระหนักต่อองค์การ (organizational awareness) การสร้างความสัมพันธ์ (relationship building) การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ (influence) และ การทำงานเป็นทีม (teamwork)

ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะตามตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคมย่อมเป็นผู้ที่มีสมรรถนะแห่งผู้นำที่แท้จริง รู้จักการเคารพ ให้เกียรติทุกคนในสังคม ส่งผลให้เป็นผู้ที่ได้รับความเคารพและเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ครู ชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกันในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2546). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี : สำนักงานพัฒนาสุขภาพจิตกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กวิศร์ โพธิพิทักษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กัลยมน อินทุสุต. (2554). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุหลาบ ปุริสาร. (2561). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 8(1), 1-9.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65-71.
- ธนวรรธ ศรีธรรมย์. (2560). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : อินทภาษ.
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4). (2558, 13 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 36 ง. หน้า 15-18.
- มนูญ สรรค์คุณากร. (2562, 29 ตุลาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital disruptive world. ใน นายสมคิด จันทมฤก (ประธาน), *การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)* [เอกสารประกอบการประชุม]. ห้องประชุมราชสีห์ ชั้น 2 อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย.
- มะลิ ประดิษฐ์แสง. (2559). *ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของอาจารย์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้* (รายงานการวิจัย). สงขลา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- วันชัย ปานจันทร์. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิริยะ ผดาศรี. (2560). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของนักเรียนอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมฝึกทักษะชีวิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- Albrecht, K. (2006). *Social intelligence: The new science of success*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Birknerová, Z. (2011). Social and Emotional intelligence in School Environment. *Asian Social Science*, 7(10), 241-248.
- Bradberry, T. (2016, January 19). *Why attitude is more important than IQ*. <https://www.forbes.com/sites/travisbradberry/2016/01/19/why-attitude-is-more-important-than-iq/?sh=2412c9d63bd0>
- Brown, L. M. (2006). Social Intelligence the New Science of Success. *Business Book Review*, 23(1), 1-11.

- Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve Emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hay Group. (2011). *The emotional and social competency inventory (ESCI) user guide*. Hay Group.
- Korn Ferry. (2017). *Emotional and social competency inventory (ESCI) research guide and technical manual*. Korn Ferry.
- Landry, L. (2019). *Why Emotional intelligence is important in leadership*. <https://online.hbs.edu/blog/post/emotional-intelligence-in-leadership>
- Morrison, N. (2013, December 30). *The eight characteristics of effective school leaders*. <https://www.forbes.com/sites/nickmorrison/2013/12/30/the-eight-characteristics-of-effective-school-leaders/#21a4bf069762>
- Patterson, S. E. (2008). Primal leadership: realizing the power of Emotional intelligence [review] / Goleman, D., Boyatzis, R., and McKee, A.. *Journal of applied Christian leadership*, 2(2), 76-80.
- The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. (2012). *The emotional competence framework*. http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional_competence_framework.pdf



**การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบวัดสมิทธิภาพในการใช้ภาษาอังกฤษของ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้วยระบบคอมพิวเตอร์
ตามกรอบการอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป**
**Validating Sukhothai Thammathirat Open University's Computer-Based
English Proficiency Test (STOU-EPT) Under the Common European
Framework of Reference for Languages (CEFR)**

ศจี จิระโร^{1*} และสุภมาส อังคุโชติ²

¹ ค.ด./ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช sajee.jir@stou.ac.th

² ค.ด./รองศาสตราจารย์ ดร. supamas.ang@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (The Common European Framework of Reference for Languages: CEFR) ในประเด็นเกี่ยวกับ (1) กระบวนการสร้างแบบทดสอบ (2) โครงสร้างแบบทดสอบแต่ละ part ตามเกณฑ์การสร้างข้อสอบของ CEFR (3) ความยากง่ายของข้อสอบรายข้อ (4) สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบแต่ละ Part แหล่งข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทดสอบภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR จำนวน 4 คน คณะกรรมการออกข้อสอบจำนวน 1 คน และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ผลการตอบข้อสอบของผู้เข้าสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ STOU-EPT (E-Testing) จำนวน 800 คน ผลการวิจัยจำแนกตามประเด็นการตรวจสอบคุณภาพได้ดังนี้ (1) ขั้นตอนการพัฒนาแบบทดสอบมีการดำเนินการเริ่มจาก มหาวิทยาลัยได้ส่งตัวแทนคณะกรรมการออกข้อสอบเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ สถาบันที่มีความเชี่ยวชาญ จากประเทศสหราชอาณาจักร และได้พัฒนารอบของแบบทดสอบ (test specifications) ในแต่ละสมรรถนะตามเกณฑ์ของ CEFR โดยมีผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรอบรม เป็นผู้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ (2) การพิจารณาโครงสร้างข้อสอบได้ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบของ CEFR และการดำเนินการของมหาวิทยาลัย การตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบก่อนนำไปใช้ พิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และความสอดคล้องตามกรอบของ CEFR โดยนักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการวัดและประเมินผลทางภาษาของประเทศไทย การใช้อำนาจ Lexitutor ในการตรวจสอบความเหมาะสมของระดับภาษา และ AWL list ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้คำศัพท์ทางวิชาการ ของข้อสอบส่วนมากมีระดับสูงกว่าเกณฑ์ CEFR (3) ความยากของแบบทดสอบ พบว่า มีความยากอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ดีเป็นร้อยละ 88.00-100.00 (4) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบ โดยสูตร KR-20 Part 3 Reading มีความเที่ยงสูงสุด ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .853 ถึง .893

คำสำคัญ : การสอบวัดสมิทธิภาพในการใช้ภาษาอังกฤษด้วยระบบคอมพิวเตอร์, การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบวัดสมิทธิภาพในการใช้ภาษาอังกฤษ

Abstract

The purposes of this research study is validating Sukhothai Thammathirat Open University's English Proficiency Test or STOU-EPT (E-testing) under the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) in the terms of (1) test development (2) test structure according to the CEFR's test level criteria and (3) item difficulty analysis (4) reliability coefficient of each part of the test. The sources of data consisted of the primary sources including four experts with the experiences in English tests under the CEFR, a voluntary test development committee as well as the secondary sources including the answers from the forms of the STOU-EPT (e-testing) given by 800 examinees. The findings were as follows: (1) The test development began with a team of STOU test development committee members participating in the standard English test development training in the United Kingdom, which led to the development of the test specifications using the CEFR criteria under the guidance of an expert in English language testing, also a training leader, who checked test accuracy and congruence with university operation, the test specifications were approved. (2) A world-renowned scholar in the fields of language testing and evaluation was also involved in judging the consistency of the test items with the CEFR criteria. Then the Lexitutor program was used for checking the appropriateness of the language level, and the AWL list was used for checking the appropriateness of the academic words. Most of the test had higher level of items than the CEFR's criteria.. (3) Regarding the item difficulty of the test, it was found that item difficulty had ranging from 88.00% to 100.00% (4) It was found that the KR-20 reliability coefficient of Part 3 of Reading had the highest reliability ranging from .853 to .893.

Keywords: The English proficiency test with the computer system, validating the English proficiency test

บทนำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชได้พัฒนาข้อสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ STOU-EPT โดยสร้างข้อสอบให้สอดคล้องตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (The Common European Framework of Reference for Languages -- CEFR; Council of Europe, 2001) ซึ่งเป็นกรอบอ้างอิงทางภาษาที่เป็นสากล และสอดคล้องกับนโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ. 2559 ข้อสอบที่พัฒนาขึ้นมีการวัดทักษะภาษาอังกฤษ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการฟัง (Listening) ทักษะโครงสร้างไวยากรณ์ (Structure) และทักษะการอ่าน (Reading) การวัดคุณลักษณะดังกล่าว มีรูปแบบข้อคำถามและรูปแบบการตอบที่หลากหลาย รวมทั้งมีการวัดทักษะการฟัง ซึ่งต้องควบคุมคุณภาพเสียงให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกสนามสอบ เพื่อให้การสอบมีความเป็นมาตรฐาน และวัดความรู้ความสามารถของผู้เข้าสอบได้สอดคล้องกับคุณลักษณะตามแต่ละทักษะมากยิ่งขึ้น สำนักทะเบียนและวัดผลจึงได้พัฒนารูปแบบการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ STOU-EPT จากการทดสอบแบบกระดาษ เป็นการสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีชื่อเรียกการทดสอบนี้ว่า Sukhothai Thammathirat Open University English Proficiency Test (E-Testing) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า STOU-EPT (E-Testing) โดยเป็นการสอบผ่านคอมพิวเตอร์ตามศูนย์สอบที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น (อลิสา วาณิชดี และคณะ, 2551)

ข้อสอบที่อยู่ในคลังข้อสอบของ STOU-EPT (E-Testing) มีโครงสร้างข้อสอบเป็นไปตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างข้อสอบตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ผู้เข้าสอบจึงเชื่อมั่นในคุณภาพของข้อสอบได้ระดับหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อสอบมีความน่าเชื่อถืออย่างสมบูรณ์ตามหลักการทางวัดและประเมินผล จึงควรมีการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบเพื่อยืนยันความถูกต้อง เหมาะสมของข้อสอบตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) และเพื่อให้กระบวนการดังกล่าวดำเนินการอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อสอบกับเกณฑ์ของ CEFR โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก การดำเนินการดังกล่าว จึงควรดำเนินการผ่านกระบวนการวิจัย โดยนำหลักทางการวัดและประเมิน ผลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบคุณภาพ เป็นแนวทางในการดำเนินการทำให้ได้ข้อสอบที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเป็นไปตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) โดยสมบูรณ์ เป็นที่ยอมรับของนักศึกษาและผู้สนใจทั่วไป สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษได้ รวมทั้งนำผลการสอบไปใช้อ้างอิงแก่หน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (The Common European Framework of Reference for Languages -- CEFR) ในประเด็นเกี่ยวกับ (1) กระบวนการสร้างแบบทดสอบ (2) โครงสร้างแบบทดสอบแต่ละ part ตามเกณฑ์การสร้างข้อสอบของ CEFR (3) ความยากง่ายของข้อสอบรายข้อ และ (4) สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบแต่ละ Part

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ (1) สัมภาษณ์คณะกรรมการออกข้อสอบเกี่ยวกับกระบวนการสร้างข้อสอบ เพื่อตรวจสอบกระบวนการสร้างแบบทดสอบ (2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทดสอบภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรปเพื่อตรวจสอบโครงสร้างของข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) กับกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (The Common European Framework of Reference for Languages -- CEFR) ที่วัดทักษะภาษาอังกฤษ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการฟัง (listening) ทักษะโครงสร้างไวยากรณ์ (structure) และทักษะการอ่าน (reading) โดยผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภาษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 4 ท่าน ประชุมพิจารณาภาพรวมโครงสร้างของแบบทดสอบ STOU-EPT (E-Testing) โดยพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อสอบด้วย โดยกำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบระดับของคำศัพท์ที่ใช้โดย Cambridge Dictionary เมื่อผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านตรวจสอบเสร็จ มีการประชุมหาข้อสรุปเพื่อให้ได้ข้อยุติอีกครั้งหนึ่ง (3) นำแบบทดสอบไปทดลองสอบกับผู้เข้าสอบ จำนวน 800 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบรายข้อ และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบ

รายละเอียดขั้นตอนการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง วิธีดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กล่าวโดยสรุปดังตาราง 1

ตาราง 1 ขั้นตอนการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง วิธีดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีดำเนินการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อตรวจสอบ กระบวนการสร้าง แบบทดสอบ	ตรวจสอบ กระบวนการสร้าง ข้อสอบ STOU-EPT	ประธานกรรมการ ออกข้อสอบ	สัมภาษณ์กรรมการออกข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) ในประเด็น เกี่ยวกับ ขั้นตอนการพัฒนาแบบทดสอบ การกำหนดโครงสร้างและระดับความ ยากง่ายของข้อสอบ การตรวจสอบ ความเหมาะสมของข้อสอบก่อนการ นำไปใช้	วิเคราะห์เนื้อหา
2. เพื่อตรวจสอบ โครงสร้าง แบบทดสอบ แต่ละ Part	ตรวจสอบคุณภาพ ข้อสอบในประเด็น เกี่ยวกับ โครงสร้าง แบบทดสอบ ระดับ ของคำศัพท์ ความ ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับระดับ ความสามารถ ตั้งแต่ A2-B2	ผู้เชี่ยวชาญจาก สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย จำนวน 4 ท่าน	นำข้อสอบที่ผ่านการหาความยากง่าย ของข้อสอบแต่ละข้อ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษาอังกฤษและมีความเชี่ยวชาญ ด้าน CEFR พิจารณาโครงสร้าง แบบทดสอบ ระดับของคำศัพท์ ความถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับ ระดับความสามารถ ตั้งแต่ A2-B2	วิเคราะห์เนื้อหา
3. เพื่อตรวจสอบ ความยากง่ายของ ข้อสอบ 4. เพื่อตรวจสอบ สัมประสิทธิ์ความ เที่ยงของ แบบทดสอบ	วิเคราะห์คุณภาพ ข้อสอบรายข้อ และวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ความ เที่ยงของ แบบทดสอบ	บุคคลทั่วไป จำนวน 800 คน	นำแบบทดสอบไปทดลองสอบกับผู้เข้า สอบ จำนวน 800 คน	วิเคราะห์ค่าความยาก ตามทฤษฎี Classical Test Theory และวิเคราะห์ค่าความ เที่ยงของแบบทดสอบ จำแนกตามแบบ โดยใช้ สูตร KR-20

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังกล่าว มีผลการวิจัยดังนี้

1. การตรวจสอบกระบวนการสร้างข้อสอบ STOU-EPT

จากการสัมภาษณ์กรรมการออกข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) ในประเด็นเกี่ยวกับ ขั้นตอนการพัฒนาแบบทดสอบ การกำหนดโครงสร้างและระดับความยากง่ายของข้อสอบ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสอบก่อนการนำไปใช้ กระบวนการพัฒนาแบบทดสอบ กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการสร้างข้อสอบมีการดำเนินการเริ่มจากมหาวิทยาลัยได้ส่งตัวแทน คณะกรรมการออกข้อสอบ เข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ ณ Centre for Research in English Language Learning and Assessment University of Bedfordshire สหราชอาณาจักร เนื้อหาในการฝึกอบรมมุ่งเน้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานของ CEFR และการพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐานตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของ สหภาพยุโรป (The Common European Framework of Reference for Languages หรือ CEFR) ทุกทักษะ และการกำหนด

เกณฑ์เทียบเคียงสำหรับแบบทดสอบกับเกณฑ์ของ CEFR และได้พัฒนารอบของแบบทดสอบ (Test specifications) ในแต่ละสมรรถนะตามเกณฑ์ของ CEFR โดยมีผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรอบรม เป็นผู้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

การพิจารณาโครงสร้างข้อสอบได้ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบของ CEFR และการดำเนินการของมหาวิทยาลัย โดยข้อสอบ STOU-EPT (E-testing) เป็นการวัดสมรรถนะ 3 ด้าน ประกอบด้วย การฟัง (listening) โครงสร้างไวยากรณ์ (structure) และการอ่าน (reading) จากนั้นตัวแทนคณะกรรมการออกข้อสอบ ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบขึ้น ได้พัฒนาแบบทดสอบ จำนวน 4 ฉบับ ฉบับละ 100 ข้อ รวม 400 ข้อ วัดสมรรถนะ 3 ด้าน ประกอบด้วย การฟัง (listening) โครงสร้างไวยากรณ์ (structure) และการอ่าน (reading)

การตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบก่อนนำไปใช้ พิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และความสอดคล้องตามกรอบของ CEFR โดยนักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการวัดและประเมินผลทางภาษาของสหราชอาณาจักร การใช้โปรแกรม Lexitutor ในการตรวจสอบความเหมาะสมของระดับภาษา และ AWL list ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้คำศัพท์ทางวิชาการ

2. การตรวจสอบโครงสร้างข้อสอบ

จากการสัมภาษณ์กรรมการออกข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) ในประเด็นเกี่ยวกับ โครงสร้างของข้อสอบพบว่า โครงสร้างข้อสอบให้น้ำหนักความสำคัญกับการวัดสมรรถนะด้านการอ่าน (reading) เป็นหลัก มีจำนวนคำถาม 40 ข้อ เนื่องจากเป้าหมายหลักของกลุ่มผู้เข้าสอบ STOU-EPT (E-testing) เป็นการสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา และการสอบวัดสมรรถนะสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้สมรรถนะด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อการเรียนรู้เป็นหลัก และสมรรถนะที่ให้น้ำหนักความสำคัญรองลงมา คือ โครงสร้างไวยากรณ์ (structure) มีจำนวนคำถาม 35 ข้อ และสมรรถนะด้านการฟัง (listening) มีจำนวนคำถาม 25 ข้อ ตามลำดับ การสร้างข้อสอบและการกำหนดน้ำหนักคะแนนที่ใช้ในการกำหนดระดับความสามารถแต่ละด้าน เป็นไปตามแนวของ Cambridge Assessment English ซึ่งเป็นสถาบันทางภาษาของมหาวิทยาลัยแคมบริดจ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

ผลการตรวจสอบระดับของข้อสอบตามเกณฑ์ CEFR ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า Structure เป็น Part ที่มีร้อยละของความสอดคล้องกับระดับของ CEFR สูงที่สุด ฉบับที่ข้อสอบที่มีความสอดคล้องสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 94.3 ส่วน Listening มีความสอดคล้องรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 56.0 ส่วน Reading มีข้อสอบที่อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ CEFR คิดเป็นร้อยละ 82.5 ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ กล่าวโดยสรุปว่า รูปแบบข้อสอบมีความหลากหลายและน่าสนใจ แต่ควรมีการปรับปรุงในแต่ละ Part เพื่อให้สอดคล้องกับระดับของ CEFR โดยควรทำ Listening track ให้ช้าลง สำหรับข้อสอบที่วัดระดับ A2 ความเร็วควรอยู่ที่ ประมาณ 20 คำ/นาที และควรพิจารณาตัด Listening scripts/reading texts โดยพิจารณาเพิ่มข้อคำถามในแต่ละ Listening track/reading text และทำให้ task type ง่ายลง เพื่อเพิ่มความตรงในการวัด Listening Skill | Reading texts ควรเลือกคำที่สอดคล้องกับระดับ โดยเทียบจากตัวอย่างความยาก/ง่ายของภาษา ตามเกณฑ์ของ CEFR

3. การตรวจสอบความยากง่ายของข้อสอบ

จากการนำแบบทดสอบไปทดลองสอบกับผู้เข้าสอบต่างฉบับกัน รวมจำนวน 800 คน วิเคราะห์ค่าความยากและแปลผลค่าความยาก โดยการจัดช่วงค่าความยาก (p) เป็น 5 ช่วง ได้แก่ 0-0.19 อยู่ในระดับยากมาก 0.20 – 0.40 อยู่ในระดับค่อนข้างยาก 0.41 – 0.60 อยู่ในระดับยากง่ายพอเหมาะ 0.61 – 0.80 อยู่ในระดับ ค่อนข้างง่าย และ 0.81 – 1.00 อยู่ในระดับ ง่ายมาก ระดับที่จัดว่าข้อสอบอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ได้แก่ ค่อนข้างยาก ยากง่ายพอเหมาะ ค่อนข้างง่าย

การวัดความสามารถทาง Listening พบว่า ข้อสอบทั้ง 4 ฉบับ อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 88.00 – 100.00 โดยฉบับที่ 1 มีข้อสอบที่ใช้ได้สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ข้อสอบฉบับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 96.00 และ ฉบับที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 92.00 ตามลำดับ

การวัดความสามารถทาง Structure พบว่า ข้อสอบทั้ง 4 ฉบับ อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 88.57 – 91.43 โดยฉบับที่ 1 2 และ 4 มีข้อสอบที่ใช้ได้สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 91.43 รองลงมาคือ ข้อสอบฉบับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 88.57

การวัดความสามารถทาง Reading พบว่า ข้อสอบทั้ง 4 ฉบับ อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 92.50 – 100.00 โดยฉบับที่ 3 มีข้อสอบที่ใช้ได้สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ข้อสอบฉบับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 95.00 และ ฉบับที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 97.50 ตามลำดับ

ผลสรุปจำนวนข้อสอบที่มีความยากระดับต่าง ๆ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลสรุปจำนวนข้อสอบ ตามระดับความยากของแบบทดสอบฉบับที่ 1-4 ในภาพรวม

Part	รายการ	ฉบับ 1	ฉบับ 2	ฉบับ 3	ฉบับ 4
		(ข้อ)	(ข้อ)	(ข้อ)	(ข้อ)
Listening (25 ข้อ)	ยากมาก	-			2
	ค่อนข้างยาก	12	2	8	9
	ยากง่ายพอเหมาะ	8	7	11	10
	ค่อนข้างง่าย	5	13	5	4
	ง่ายมาก	-	3	1	-
	ข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ (%)	25 (100%)	22 (88.00%)	24 (96.00%)	23 (92.00%)
Structure (35 ข้อ)	ยากมาก	3	-	2	3
	ค่อนข้างยาก	11	9	15	15
	ยากง่ายพอเหมาะ	16	15	13	11
	ค่อนข้างง่าย	5	8	3	6
	ง่ายมาก	-	3	2	-
	ข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ (%)	32 (91.43%)	32 (91.43%)	31 (88.57%)	32 (91.43%)
Reading (40 ข้อ)	ยากมาก	2			1
	ค่อนข้างยาก	13	6	14	17
	ยากง่ายพอเหมาะ	20	16	24	19
	ค่อนข้างง่าย	5	15	2	3
	ง่ายมาก	-	3	-	-
	ข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ (%)	38 (95.00%)	37 (92.50%)	40 (100.00%)	39 (97.50%)

4. การตรวจสอบสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบ

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบแต่ละ Part ใช้สูตร KR-20 มีความเที่ยงอยู่ระหว่าง .350 ถึง .893 โดย Part 3 Reading มีความเที่ยงสูงสุดทุกฉบับ ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .853 ถึง .893 โดยแบบทดสอบฉบับที่ 3 มีความเที่ยงสูงสุด เท่ากับ .893 ส่วน Part 1 listening (Part I) มีค่าความเที่ยงต่ำสุด เท่ากับ .350 ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบแต่ละ Part

แบบทดสอบ	Part 1 Listening				Part 2	Part 3
	Part I (8 ข้อ)	Part IIA (6 ข้อ)	Part IIB (6 ข้อ)	Part III (5 ข้อ)	Structure (35 ข้อ)	Reading (40 ข้อ)
ฉบับที่ 1	.709	.694	.808	.729	.843	.871
ฉบับที่ 2	.736	.772	.846	.753	.844	.890
ฉบับที่ 3	.350	.615	.879	.734	.853	.893
ฉบับที่ 4	.529	.675	.794	.607	.795	.853

สรุปและอภิปรายผล

จากการตรวจสอบคุณภาพข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (The Common European Framework of Reference for Languages -- CEFR) กล่าวโดยสรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) มีการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการส่งตัวแทนเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาแบบทดสอบกับสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการประเมินความสามารถด้านภาษาอังกฤษตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) ณ Centre for Research in English Language Learning and Assessment University of Bedfordshire (University of Bedfordshire, 2019) เพื่อให้ผู้ออกข้อสอบมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงและนำมาประยุกต์ใช้กับการสอบตามบริบทของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้ จากนั้นได้พัฒนากฎของแบบทดสอบ (Test specifications) ในแต่ละสมรรถนะตามเกณฑ์ของ CEFR ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรอบรมเป็นผู้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงการพิจารณาโครงสร้างของข้อสอบที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญด้วยเช่นกัน แล้วจึงดำเนินการออกข้อสอบโดยตัวแทนคณะกรรมการออกข้อสอบที่มีประสบการณ์จากการอบรมกับสถาบันดังกล่าวเป็นผู้ถ่ายทอดแนวทางในการพัฒนาข้อสอบให้แก่คณะกรรมการออกข้อสอบ และได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นจนแล้วเสร็จโดยมีกระบวนการในการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบก่อนนำไปใช้จากนักวิชาการด้านการวัดและประเมินผลทางภาษาของประเทศสหราชอาณาจักร และมีการใช้โปรแกรม Lexitutor ในการตรวจความเหมาะสมของระดับภาษา และ AWL list ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้คำศัพท์ทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับโครงสร้างข้อสอบ กล่าวได้ว่า โครงสร้างข้อสอบที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางภาษาของประเทศสหราชอาณาจักร มีความสอดคล้องกับโครงสร้างข้อสอบของสถาบันที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบทางภาษาที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ได้แก่ TOEFL, IELTS และ TOEIC โดยมีความสอดคล้องในด้านการทดสอบการฟัง การอ่าน ส่วนการเขียน และการพูด มีการปรับให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หลักของกลุ่มผู้เข้าสอบ STOU-EPT (E-testing) ที่มุ่งเน้นสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา และการสอบวัดสมรรถนะสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี จึงเน้นที่การอ่านเป็นหลัก และให้ความสำคัญรองลงมาในเรื่องโครงสร้างไวยากรณ์ และการฟัง ตามลำดับ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นให้บริการแก่นักศึกษาและผู้สนใจ ด้วยอัตราค่าลงทะเบียนที่ไม่สูงจนเกินไป จึงไม่มีการทดสอบการเขียนและการพูด ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ Luoma (2004) ที่ได้กล่าวว่า การพูดเป็นทักษะทางภาษาที่ประเมินยากที่สุด เนื่องจากจะต้องวัดโดยการปฏิสัมพันธ์ในขณะนั้น การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และความเชี่ยวชาญของผู้ประเมินเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากจะส่งผลต่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของการทดสอบ และจากการให้สัมภาษณ์ของประธานคณะกรรมการออกข้อสอบได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางภาษาแล้วว่าสามารถจัดทำแบบทดสอบตามโครงสร้างดังกล่าวได้

ทั้งนี้ ในการตรวจสอบระดับของข้อสอบตามเกณฑ์ CEFR โดยผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตรวจสอบระดับของคำศัพท์ของข้อสอบแต่ละข้อจาก Cambridge Dictionary และตรวจสอบ grammar, topic, discourse markers โดยพิจารณาจาก core inventory พบว่า ข้อสอบส่วนมากมีระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ CEFR โดยในด้านการฟัง (listening) มีประเด็นเกี่ยวกับความเร็วของบทสนทนาของข้อสอบในระดับ A2 ที่เร็วเกินไป ด้านการอ่าน (reading) มีประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาที่ถามบางประเด็นเป็นเรื่องไกลตัวไม่สอดคล้องระดับ A2 ด้านโครงสร้างไวยากรณ์ (structure) มีประเด็นเกี่ยวกับคำศัพท์บางคำที่สูงเกินไปสำหรับกลุ่ม A2

เมื่อนำผลการตอบข้อสอบมาวิเคราะห์ค่าความยากและอำนาจจำแนก พบว่า แต่ละฉบับมีบางข้อยากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนข้อที่ง่ายอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ค่าอำนาจจำแนกต่ำสุดถึงระดับติดลบ แม้มีจำนวนข้อไม่มากนัก แต่ก็เป็นการบ่งบอกได้ว่าข้อสอบนั้นยากเกินไป จะจำแนกความสามารถของผู้เข้าสอบได้น้อย และบางข้ออาจทำให้ผู้เข้าสอบกลุ่มเก่งสับสน จึงตอบข้อสอบได้ถูกน้อยกว่าผู้เข้าสอบกลุ่มอ่อน อีกทั้งรูปแบบข้อสอบที่มีความหลากหลายอาจส่งผลต่อความยากง่าย เช่น ข้อสอบแบบ ถูก-ผิด ผู้เข้าสอบมีโอกาสเดาได้มากกว่าการตอบรูปแบบอื่น ส่วนข้อสอบแบบจับคู่ หากผู้เข้าสอบเลือกคำตอบผิดไปข้อใดข้อหนึ่งจะมีผลกระทบต่อตัวเลือกอื่นด้วย จึงทำให้ได้รับผลวิเคราะห์ว่าเป็นข้อสอบที่ค่อนข้างยาก ซึ่งให้ผลที่สอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ว่าข้อสอบส่วนมากมีระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ CEFR ซึ่งความคลาดเคลื่อนของระดับคุณภาพข้อสอบตามที่ตรวจสอบได้ มีความแตกต่างจากระดับคุณภาพข้อสอบที่ผู้ออกข้อสอบได้กำหนดไว้ ทำให้เกณฑ์การประเมินตามระดับของ CEFR อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้ โดยเฉพาะกลุ่มของ A2 ที่ข้อสอบบางข้อค่อนข้างยากกว่าระดับที่ควรจะเป็น จากงานวิจัยของ EF (2019) และซินจิตต์ อธิวรกุล และจิรดา วุฒนิยากร (2561) ที่พัฒนามาตรฐานการวัดทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งมีการกำหนดจุดตัดของคะแนน ที่เป็นกระบวนการเชื่อมโยงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและการแปลความหมายคะแนนเพื่อกำหนดจุดตัดของคะแนนแต่ละระดับ จะทำให้จุดตัดของคะแนนที่ได้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จึงเป็นแนวทางที่การสอบ STOU-EPT (E-Testing) ควรมีการดำเนินการต่อ หลังจากที่มีการเพิ่มข้อสอบเข้าคลังข้อสอบจนมีจำนวนที่มากพอแล้ว

ส่วนความเที่ยงของแบบทดสอบในทุกด้าน ทุกฉบับ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ แสดงว่าแบบสอบมีความสอดคล้องของผลการวัดระหว่างรายข้อกับแต่ละด้าน ทั้งนี้ ด้านการอ่าน (Reading) มีค่าความเที่ยงสูงสุดทั้ง 4 ฉบับ อาจเนื่องมาจากมีจำนวนข้อมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงสูงตามไปด้วย แต่โดยภาพรวมของด้านอื่น ๆ ความเที่ยงยังคงเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วน Part 2 listening (Part I) มีความเที่ยงต่ำที่สุด สอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นว่าคำศัพท์อยู่ในระดับสูงกว่าระดับความสามารถตามเกณฑ์ CEFR ที่กำหนด บางคำเป็นศัพท์เฉพาะที่ต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบริบทของเรื่องนั้นมาก่อน ไม่เพียงแต่จับใจความจากการฟังเท่านั้น จึงทำให้ผลการตอบรายข้อและรายด้านสอดคล้องกันน้อยกว่าฉบับอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเห็นว่าข้อสอบหลายข้อโดยเฉพาะระดับ A2 มีความยากที่สูงกว่าเกณฑ์ของ CEFR ในระดับ A2 และผลการวิเคราะห์ความยาก และอำนาจจำแนกที่พบว่าหลายข้อมีค่าความยากต่ำกว่าเกณฑ์ อีกทั้งการที่ข้อสอบมีรูปแบบหลากหลายบางรูปแบบอาจไม่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อคำตอบของผู้เข้าสอบ จึงควรมีการปรับปรุงข้อสอบ STOU-EPT (E-Testing) ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถวัดได้ตรงตามกรอบของ CEFR มากยิ่งขึ้น

จากผลการสัมภาษณ์ประธานคณะกรรมการออกข้อสอบในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาแบบสอบ จะเห็นได้ว่าการสอบ STOU-EPT (E-Testing) มีจำนวน 400 ข้อ แบ่งเป็น 3 part ในการสอบแต่ละครั้งจะจัดฉบับใหม่โดยระบบคอมพิวเตอร์สามารถจัดได้ทั้งหมด 64 แบบ ซึ่งได้เริ่มใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา ข้อสอบได้ถูกทวนใช้เป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว ประกอบ

กับการได้รับความนิยมมากยิ่งขึ้น มีจำนวนผู้เข้าสอบเพิ่มขึ้นในทุกปี จึงควรมีการเพิ่มข้อสอบในคลังเพื่อให้มีจำนวนที่มากพอในการจัดสอบแบบทดสอบ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพข้อสอบด้วยเช่นกัน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภททุนอุดหนุนการวิจัยทางด้านการศึกษากิจการทางไกลจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช ประจำปี 2561

เอกสารอ้างอิง

- ชื่นจิตต์ อธิวรกุล และจิรดา วุฒยากร. (2561). การเทียบผลคะแนนแบบทดสอบสมรรถภาพภาษาอังกฤษแห่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับกรอบมาตรฐานอ้างอิงสากลของยุโรป. *Suranaree Journal of Social Science*, 12(2): 69-84.
- อลิสรา วานิชดี และคณะ. (2551). รายงานการวิจัยเรื่อง พัฒนาแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบการศึกษาทางไกล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- Bradberry, T. (2016, January 19). *Why attitude is more important than IQ*. <https://www.forbes.com/sites/travisbradberry/2016/01/19/why-attitude-is-more-important-than-iq/?sh=2412c9d63bd0>
- Brown, L. M. (2006). Social Intelligence the New Science of Success. *Business Book Review*, 23(1), 1-11.
- Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve Emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Council of Europe. (2001). *Common European Framework of reference for languages: learning, teaching, assessment*. Cambridge University Press.
- EF. (2019). *EFSET Technical background report*. Retrieved April 24, 2019 from <https://www.efset.org/th/english-score/cefr/>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hay Group. (2011). *The emotional and social competency inventory (ESCI) user guide*. Hay Group.
- Korn Ferry. (2017). *Emotional and social competency inventory (ESCI) research guide and technical manual*. Korn Ferry.
- Landry, L. (2019). *Why Emotional intelligence is important in leadership*. <https://online.hbs.edu/blog/post/emotional-intelligence-in-leadership>
- Luoma, S. (2004). *Assessing speaking*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Morrison, N. (2013, December 30). *The eight characteristics of effective school leaders*. <https://www.forbes.com/sites/nickmorrison/2013/12/30/the-eight-characteristics-of-effective-school-leaders/#21a4bf069762>
- Patterson, S. E. (2008). Primal leadership: realizing the power of Emotional intelligence [review] / Goleman, D., Boyatzis, R., and McKee, A.. *Journal of applied Christian leadership*, 2(2), 76-80.
- The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. (2012). *The emotional competence framework*. http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional_competence_framework.pdf
- University of Bedfordshire. (2019). *Centre for research in english language learning and assessment*. Retrieved April 24, 2019 from <https://www.beds.ac.uk/crella>



การวิจัยประเมินผลโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 โดยใช้แนวคิดการประเมินของสตัฟเฟิลบีม

The Evaluation of Training Program of Care Managers in 2021: Using Stufflebeam's CIPP Model

ปริญญารณ ณะบุญปวง¹ และ จิรียา อินทนา²

¹ค.ด.(วัดประเมินผลการศึกษา) สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี parinyaporn.th@bcnr.ac.th

²พย.ม.(การพยาบาลผู้ใหญ่) สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี jiriya@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบซิปป์ของสตัฟเฟิลบีม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 65 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบความรู้ และแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงด้วยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.86 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ของโครงการ มีความสอดคล้อง และแผนการดำเนินงาน (ตามหลักสูตรฯ) ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วิทยากรสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความรู้ความสามารถตรงกับโครงการอบรมและมีจำนวนเพียงพอ ระยะเวลาอบรม สถานที่ที่ใช้ในการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอ ด้านกระบวนการ ได้แก่ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนโครงการ ขั้ววางแผน ส่วนขั้นตอนการพบปัญหาเรื่องการเลื่อนระยะเวลาในการจัดอบรมเนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรค Covid 19 จึงส่งผลให้ต้องเลื่อนการจัดอบรมระยะที่ 2 ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ 1) ผลการดำเนินการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 65 คน มีคะแนนความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 ขึ้นไป ร้อยละ 100 2) คุณภาพผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับดีมาก ($M=4.23$, $SD = 0.59$) และสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม และทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุโดยภาพรวมหลังการอบรม อยู่ในระดับดีมาก ($M=4.38$, $SD = 0.39$) 3) ความคิดเห็นของผู้รับการอบรม พบว่า ความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M=4.43$, $SD = 0.58$) และ 4) การตัดสินใจในการจัดการโครงการอบรมหลักสูตรต่อไป พบว่า ทีมผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรลงมติเห็นชอบให้นำข้อเสนอแนะของผู้เข้าอบรมครั้งนี้มาปรับปรุงกิจกรรมในการอบรมหลักสูตรครั้งต่อไป

คำสำคัญ : การประเมินผล, หลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ, แนวคิดการประเมินของสตัฟเฟิลบีม

Abstract

To evaluate the of training program of care managers in 2021 by applying Stufflebeam's CIPP Model. Simple random sampling was used to recruit 65 persons. Data were collected by using the test and questionnaire. Reliability of total scale was 0.86. Data were analyzed by using descriptive statistics, and paired t-test. The results revealed as follows: context factors, foundation and rationale, objectives, and program plan of the training program of care managers in 2021 were appropriated.

Input factors; such as lecturer, curriculum coordinators, instructors, materials, time, place, and budget were appropriated. Process factors; such as planning, program activities and program evaluation were suitable with the curriculum aims. The problems and obstacles was postponing the training period due to the Covid-19 epidemic situation, leading to postponement of Phase 2. Product factors; 1) Overall of participants 65 people had knowledge scores passing the criteria of 60% (100%) 2) The quality of participants' post- training knowledge average score was significantly higher than their pre-training score at the $p < 0.05$ level. The attitudes towards taking care of the elderly were the highest level. ($M=4.38$, $SD = 0.39$) 3) The overall of participants agreed were the high level. ($M=4.43$, $SD = 0.58$) and the decision to manage the next training program that further training program should be improved taking all comments from participants who attended the previous training program into account.

Keywords: Evaluation, Training Program of Care Managers, Stufflebeam's CIPP Model

บทนำ

สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์สู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 นำไปสู่การพัฒนาในทุก ๆ ด้านที่มีความเชื่อมโยงกันครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี จากความสำเร็จในการพัฒนาด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศไทยส่งผลให้สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนกล่าวได้ว่าประเทศไทยได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว จากการสถิติสำรวจผู้สูงอายุในปี 2563 พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 11,627,130 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.57% แบ่งเป็น เพศหญิง จำนวน 6,496,767 คน เพศชาย จำนวน 5,130,363 คน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) นับเป็นการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว หากไม่เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุจะส่งผลให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ตามมา เนื่องจากวัยผู้สูงอายุมีข้อจำกัดทั้งด้านร่างกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านการเข้าสังคม และประสิทธิภาพในการทำงาน ผลกระทบที่ตามมา ได้แก่ ปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD) การเกิดภาวะสมองเสื่อม การเกิดภาวะซึมเศร้า การเกิดอุบัติเหตุพลัดตกหกล้ม ซึ่งส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชนและสังคม

การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุเป็นบทบาทหน้าที่ของทั้งตนเอง ครอบครัว ชุมชน รวมทั้งบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องมีส่วนร่วมให้การช่วยเหลือดูแล เมื่อบุคคลอายุมากขึ้นระบบการทำงานของร่างกายจะเสื่อมถอย ซึ่งปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ การเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD) ปวดข้อและปวดหลังเรื้อรัง การพลัดตกหกล้ม และภาวะสมองเสื่อม เป็นต้น ประกอบกับการดูแลสุขภาพในยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันรวมทั้งในการดูแลสุขภาพ ผู้สูงอายุที่บางส่วนยังขาดสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงส่งผลให้ไม่สามารถเข้าถึงระบบสุขภาพจึงกลายเป็นหน้าที่ของบุตรหลาน และครอบครัวในการช่วยเหลือดูแล ด้านบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในชุมชนก็เช่นกัน ภาระงานมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นและการดูแลผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับบริบท ของแต่ละชุมชนผ่านบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (care manager) ได้แก่ การประเมินสุขภาพ การดูแลรักษา การติดตามเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษา การประสานงาน และการติดตามสิทธิประโยชน์ ของผู้สูงอายุ เป็นต้น ถึงแม้ว่าความชราภาพไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้แต่การได้รับการดูแลอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะสามารถป้องกันภาวะแทรกซ้อนและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดีได้

หลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดูแลในการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเรื้อรังและครอบครัวตามบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (care manager) รวมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจปัญหาในการดูแลสุขภาพและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง นอกจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแล้วการประเมินโครงการถือเป็นบทบาทสำคัญในการตัดสินใจดำเนินงานและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการประเมินโครงการมีหลากหลายรูปแบบที่ได้รับความนิยม เช่น การประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) ของไทเลอร์ (Tyler, 1943) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) ของ สเตค (Stake, 1967) และรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision - Oriented Evaluation Model) ตามแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ที่นิยมใช้ประเมินในทุกหน่วยระบบของโครงการ ซึ่งการเลือกใช้รูปแบบและวิธีการใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์รวมทั้งบริบทของโครงการ การเลือกรูปแบบการประเมินโครงการที่เหมาะสม จะสามารถสะท้อนสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจจัดทำโครงการและปรับปรุงโครงการให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรีเป็นสถาบันการศึกษาที่มีพันธกิจหลักด้านผลิตบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อปฏิบัติงานดูแลสุขภาพชุมชนในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งมีหน้าที่บริการวิชาการด้านการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานและชุมชน โดยศูนย์อนามัยที่ 5 จังหวัดราชบุรีร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรีร่วมกันดำเนินการโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการ การดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) ปีงบประมาณ 2564 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการประเมินโครงการดังกล่าว เพื่อใช้ข้อมูลในการตัดสินใจตามแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีมในทุกหน่วยระบบโครงการ ได้แก่บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) ซึ่งถือเป็นวิธีการที่เหมาะสมและครอบคลุมผลการประเมินในทุก ๆ องค์ประกอบ เพราะเป็นรูปแบบการประเมินที่ให้สารสนเทศได้ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สารสนเทศที่ได้ จึงมีประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงข้อจำกัดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินผลโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 ซึ่งดำเนินการโดยศูนย์อนามัยที่ 5 ร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี ตามรูปแบบชิปปี้ของสตัฟเฟิลบีม

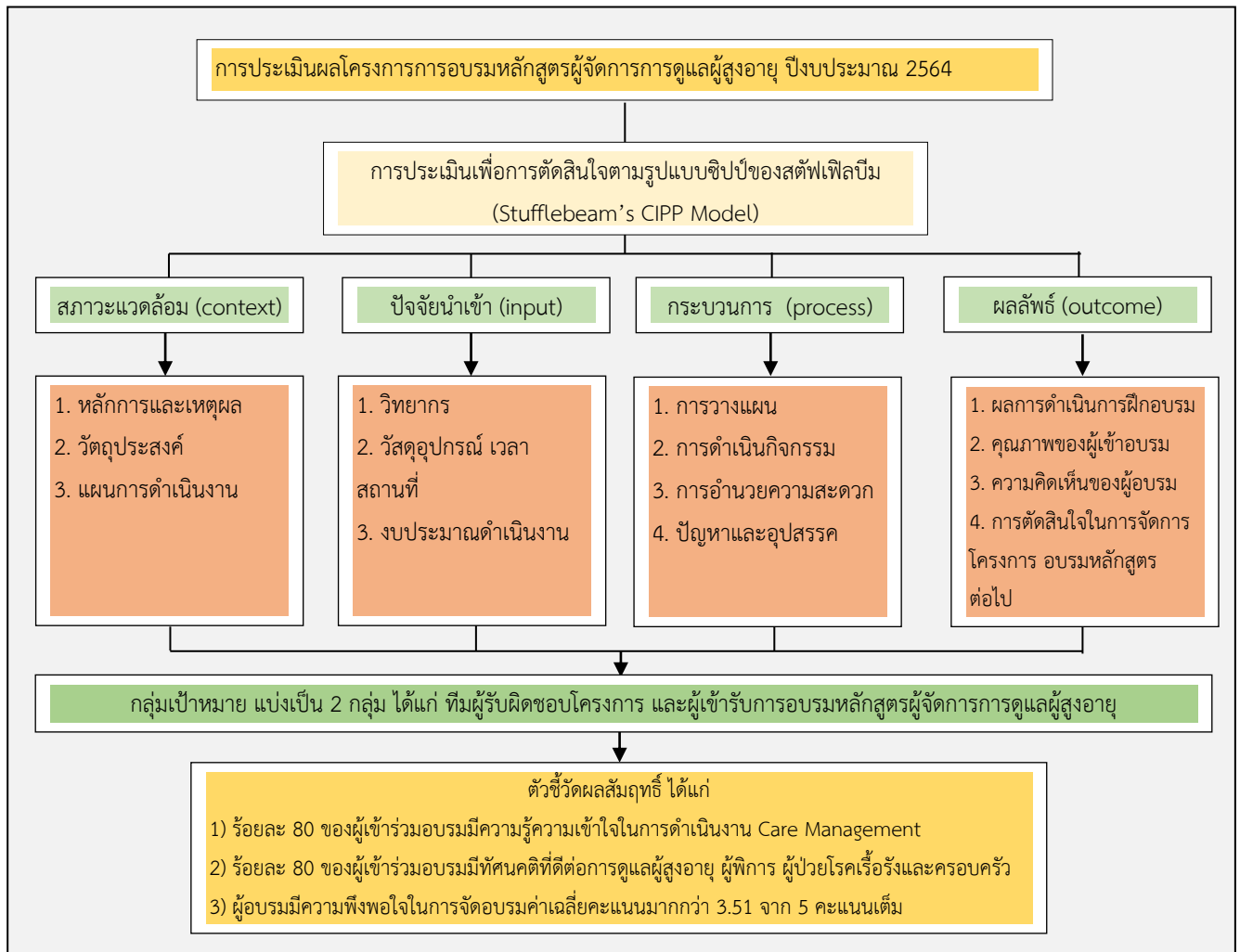
คำถามการวิจัย

ผลการประเมินโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 ซึ่งดำเนินการโดยศูนย์อนามัยที่ 5 ร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี ตามรูปแบบชิปปี้ของสตัฟเฟิลบีมเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประเมินโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 ซึ่งดำเนินการ โดยศูนย์อนามัยที่ 5 ร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินเพื่อให้สามารถประเมินผลโครงการได้ครอบคลุมทุกมิติตามรูปแบบชิปปี้ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่ 1) ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบบริหารจัดการดูแล Care Management 2) ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเรื้อรังและครอบครัว และ 3) ผู้อบรมมีความพึงพอใจในการจัดอบรมค่าเฉลี่ยคะแนนมากกว่า 3.51 จาก 5 คะแนนเต็ม เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบ่งเป็น 3 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบสอบถามทัศนคติ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 65 คน โดยสารสนเทศที่ได้สามารถใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงข้อจำกัดของโครงการในบริบทต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการในโอกาสต่อไป กรอบการประเมินแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบการประเมิน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมิน (evaluation) เป็นกระบวนการสำคัญของการดำเนินโครงการที่มีความสัมพันธ์ กับการติดตาม (monitoring) เพื่อให้ได้สารสนเทศ (information) ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจแก่ผู้บริหารในการดำเนินการต่อหรือการปรับปรุงเพื่อลดข้อจำกัดโครงการ กระบวนการประเมินแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การประเมินความก้าวหน้าระหว่างดำเนินโครงการ (formative evaluation) และการประเมินผลสรุป (summative evaluation) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการประเมินผลสรุป (summative evaluation) ด้วยการประเมินเพื่อการตัดสินใจตามรูปแบบชิปปี้ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติการประเมิน สอดคล้องกับการประเมินผลหลักสูตรแพทย์ของมหาวิทยาลัยลิเวอร์พูล ในการเรียนรู้จากปัญหาจริง (PBL-- Problem Based Learning) โดยบูรณาการกระบวนการประเมินผล และติดตามผลเพื่อให้

ครอบคลุมทั้งด้านผลผลิต (product) ผลกระทบ (impact) และการวิจัยประเมินผลโครงการอบรมโดยใช้แนวคิดและรูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีมที่ให้สารสนเทศในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ประเมินบริบท (context) 2) ปัจจัยนำเข้า (input) 3) กระบวนการ (process) 4) ผลผลิต (product) ดังนั้นในการวิจัยประเมินโครงการครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบชิปป์ของสตัฟเฟิลบีมเพื่อประเมินโครงการให้ครอบคลุมทุกมิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นวิจัยประเมินผล (evaluation research) ครั้งนี้ เป็นประเมินผลโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 รุ่นที่ 1 ซึ่งศูนย์อนามัยที่ 5 จังหวัดราชบุรี ร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี เป็นผู้จัดอบรม โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบชิปป์ของสตัฟเฟิลบีม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ทีมผู้รับผิดชอบจัดหลักสูตร จำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 รุ่นที่ 1 ซึ่งศูนย์อนามัยที่ 5 จังหวัดราชบุรี ร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี เป็นผู้จัดอบรม จำนวน 65 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) กำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect size) ขนาดกลาง เท่ากับ .50 ค่าอำนาจการทดสอบ (Powers) เท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .05 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน และเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 65 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบทดสอบความรู้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้คะแนน 2 ระดับ ตอบถูกได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 15 ข้อ รูปแบบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 คะแนน ไม่เห็นด้วย เท่ากับ 2 คะแนน ไม่แน่ใจ เท่ากับ 3 คะแนน เห็นด้วย เท่ากับ 4 คะแนน และเห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5 คะแนน

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามรูปแบบการประเมิน CIPP Model จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การประเมินก่อนการจัดโครงการ จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ประเมินบริบท (Context) จำนวน 5 ข้อ และปัจจัยนำเข้า (Input) จำนวน 10 ข้อ การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ ได้แก่ การประเมินกระบวนการ (Process) จำนวน 10 ข้อ และการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การประเมินผลผลิต (Product) จำนวน 5 ข้อ รูปแบบเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน น้อย เท่ากับ 2 คะแนน ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน มาก เท่ากับ 4 คะแนน และมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Item –Objective Congruence Index -- IOC) มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00 นำมาแก้ไขเฉพาะข้อคำถามที่ควรปรับปรุง

2. การตรวจสอบความเที่ยง ด้วยการนำเครื่องมือทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบสอบถามทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ ไปทดลองใช้เครื่องมือ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ความเที่ยง โดยแบบทดสอบความรู้ด้วยการใช้สูตร KR 20 เท่ากับ 0.79 แบบสอบถามทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88 และ 0.86 ตามลำดับ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ชื่นวางแผนประชุมทีมผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดอบรม เช่น กำหนดกิจกรรมและวันเวลาการอบรม ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การสร้างเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดของหลักสูตร
2. ขั้นตอนการดำเนินการ จัดโครงการอบรมตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 2 ระยะโดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมทำแบบทดสอบก่อนอบรมภาคทฤษฎี
3. ขั้นประเมินผล และรายงานผล ประเมินจากการทำแบบทดสอบ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ และแบบบันทึกการเรียนรู้
4. ขั้นพัฒนา นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงในการจัดอบรมครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์คะแนนความรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนระหว่าง 28.1 -35	(ร้อยละ 81 – 100)	หมายถึง	ดีมาก
คะแนนระหว่าง 21.1 – 28	(ร้อยละ 61 – 80)	หมายถึง	ดี
คะแนนระหว่าง 14.1 – 21	(ร้อยละ 41 – 60)	หมายถึง	พอใช้
คะแนนระหว่าง 7.1-14	(ร้อยละ 21 – 40)	หมายถึง	ควรปรับปรุง
คะแนนระหว่าง 0-7	(น้อยกว่าร้อยละ 20)	หมายถึง	ต้องปรับปรุง
3. การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุของผู้เข้าร่วมอบรม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	ดี
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด
4. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุก่อนและหลังการอบรม ด้วยการทดสอบค่าที (paired t-test)

5. การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ก่อนและหลังการอบรมด้วยการทดสอบค่าที (paired t-test)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.30 อายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 41.76 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 93.41 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 79.12 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 86.81

2. ผลการประเมินโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินก่อนการจัดโครงการ โดยทีมผู้รับผิดชอบโครงการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน ใช้แบบประเมิน 2 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ประเมินบริบท (Context) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน และปัจจัยนำเข้า (Input) จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา สถานที่ และงบประมาณดำเนินงาน ส่วนที่ 2 การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ (Process) จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินกิจกรรม การอำนวยความสะดวก และปัญหาและอุปสรรค และส่วนที่ 3 การประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การประเมินผลผลิต (Product) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ผลการดำเนินการฝึกอบรม คุณภาพของผู้เข้าอบรม ความคิดเห็นของผู้อบรม และการตัดสินใจในการจัดการโครงการอบรมหลักสูตรต่อไป รายละเอียดดังนี้

- ด้านบริบท (Context) ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องและแผนการดำเนินงาน (ตามหลักสูตรฯ) มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งตอบรับนโยบายของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขที่เน้นการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (long term care) และสมรรถนะผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุของบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น

- ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ วิทยากรสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความรู้ความสามารถตรงกับโครงการอบรมและมีจำนวนเพียงพอ ระยะเวลาอบรม สถานที่ที่ใช้ในการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเหมาะสม รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอ โดยภาพรวมวิทยากร และสถานที่อบรม อยู่ในระดับดีมาก ($M=4.48$, $SD = 0.60$; $M=4.46$, $SD = 0.64$ ตามลำดับ) ส่วนระยะเวลาอบรม อยู่ในระดับดี ($M=4.42$, $SD= 0.63$) และงบประมาณการดำเนินการมีเพียงพอเหมาะสม และสอดคล้องกับกิจกรรมในการดำเนินโครงการ

- ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การวางแผน การดำเนินกิจกรรม การอำนวยความสะดวก และปัญหาและอุปสรรค โดยการจัดดำเนินงานเป็นไปตามแผนโครงการขึ้นวางแผน ส่วนขั้นตอนการดำเนินการ พบปัญหาเรื่องการเลื่อนระยะเวลาในการจัดอบรมเนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรค Covid 19 จึงส่งผลให้ต้องเลื่อน การจัดอบรมระยะที่ 2 และผู้เข้าร่วมอบรมบางส่วนที่มาจากพื้นที่เสี่ยงไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งโดยภาพรวมทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยได้รับ ความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้คล่องตัวสามารถตอบสนอง พันธกิจที่ 2 การบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมด้านกระบวนการ อยู่ในระดับดี ($M=4.40$, $SD = 0.61$)

- ด้านผลลัพธ์ (Product) ได้แก่ 1) ผลการดำเนินการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 65 คน มีคะแนนความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 ขึ้นไป ร้อยละ 100 คะแนนเฉลี่ยความรู้ ความเข้าใจโดยภาพรวมหลังการอบรม อยู่ในระดับดี ($M=27.61$ $SD = 3.14$) ดังแสดงในตาราง 1 2) คุณภาพผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตาราง 2 และ 3) ทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุโดยภาพรวม หลังเข้ารับการอบรมดีกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตาราง 3 โดยมีทัศนคติที่ดี มีความเข้าใจปัญหาการดำรงชีวิตการดูแลตนเองของผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง และครอบครัว

อย่างแท้จริง 4) ความคิดเห็นของผู้รับการอบรม พบว่า ความคิดเห็นต่อการจัดโครงการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M=4.43$ $SD = 0.58$) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระยะเวลาการเรียนรู้ภาคทฤษฎีในบางหัวข้อน้อยเกินไป เช่น การใช้โปรแกรม 3C และขั้นตอนการดำเนินงานผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (care manager) จำนวน 11 ความเห็น และ 5) การตัดสินใจในการจัดการโครงการอบรมหลักสูตรต่อไป พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นว่าจะแนะนำให้ญาติหรือ เพื่อนสนิท มาสมัครเข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 71.11 (ค่า $NPS = 67.78$) ส่วนที่ผู้รับผิดชอบโครงการและวิทยากรลงมติเห็นชอบให้นำข้อเสนอแนะของผู้เข้าอบรมครั้งนี้มาปรับปรุงกิจกรรมในการอบรมหลักสูตรครั้งต่อไป

ตาราง 1 แสดงคะแนนเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ($n=65$)

ความรู้หลังเข้ารับการอบรม	M	SD	การแปลผล
ความรู้ความเข้าใจระยะที่ 1	26.34	2.77	ดี
ความรู้ความเข้าใจระยะที่ 2	29.58	3.02	ดีมาก
โดยภาพรวม	27.61	3.14	ดี

ตาราง 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ก่อนและหลังอบรมของผู้เข้ารับการอบรม ($n=65$)

รายการ	Pre-test			Post-test			t	p-value
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
ความรู้ความเข้าใจ	20.98	2.73	พอใช้	27.61	3.14	ดี	7.312	0.46*

ตาราง 3 เปรียบเทียบคะแนนทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุก่อนหลังอบรมของผู้เข้ารับการอบรม ($n=65$)

รายการ	Pre-test			Post-test			t	p-value
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
ทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุ	3.10	0.27	ปานกลาง	4.38	0.39	ดี	15.113	.042*

อภิปรายผล

จากการสรุปการประเมินผลโครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ด้านบริบท จากผลการวิจัย พบว่า หลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องและแผนการดำเนินงาน (ตามหลักสูตรฯ) คือ เน้นการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ซึ่งตอบรับนโยบาย ของกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข และตอบสนองความต้องการในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 5 ที่เน้นการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (long term care) และสมรรถนะผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุของบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น

ด้านปัจจัยนำเข้า เป็นการประเมินเกี่ยวกับความพร้อมของการจัดเตรียม ทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จะ นำมาใช้ในการดำเนินงาน โดยภาพรวมผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญและให้การ สนับสนุนด้านปัจจัยนำเข้าเบื้องต้น ได้แก่ วิทยากรภาคทฤษฎีและวิทยากรกลุ่มย่อย วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา สถานที่อบรม และงบประมาณการดำเนินงาน พบว่า วิทยากรที่ให้ความรู้แต่ละหัวข้อมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีจำนวนเพียงพอต่อการติดตามเมื่อผู้เข้าร่วมอบรมลงศึกษาภาคปฏิบัติ โดยในแต่ละกลุ่มมีอัตราส่วนวิทยากรกลุ่มย่อย 1: 6 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ของสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2561) ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมและสถานที่จัดอบรม ซึ่งการจัดอบรมครั้งนี้จัดขึ้นภายใต้

ความร่วมมือของ ศูนย์อนามัยที่ 5 จังหวัดราชบุรีและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี โดยใช้พื้นที่ภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเป็นสถานที่จัดอบรมจึงมีความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดอบรมอย่างเพียงพอ ด้านพื้นที่และกรณีศึกษาให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ศึกษา การดำรงชีวิต การดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงมีจำนวนเพียงพอ รวมทั้งร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

ด้านกระบวนการ เป็นการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค พบว่า แผนการจัดโครงการอบรม กิจกรรมการจัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนการดำเนินโครงการและได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและ ผู้เข้ารับการอบรม โดยพบอุปสรรคในการจัดอบรมระยะที่ 2 เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรค Covid 19 จึงส่งผลให้ต้องเลื่อนกำหนดการจัดอบรมระยะที่ 2 จากวันที่ 4-8 มกราคม 2564 เป็นวันที่ 1-5 มีนาคม 2564 ซึ่งจากสถานการณ์นี้ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมอบรมจากพื้นที่เสี่ยงไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ โดยโครงการการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุได้บรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการ (master plan) ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ซึ่งมีการจัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินโครงการตั้งแต่ขั้นวางแผน (plan) ขั้นดำเนินการ (do) จนถึงขั้นประเมินและรายงานผล (check) จึงทำให้ส่งผลลัพธ์อันเป็นข้อมูลที่สามารถใช้ตัดสินใจในการจัดอบรมหลักสูตรนี้ต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ เพชรรัตน์ พิบาลวงศ์และคณะ (2019) การวิจัยประเมินผลโครงการอบรมหลักสูตรการพยาบาลทางสาขาเวชปฏิบัติครอบครัว วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า ที่มีการวางแผนและดำเนินงานในทุกขั้นตอนส่งผลให้โครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ สามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ โดยคะแนนเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้ตัดสินใจในการจัดอบรมหลักสูตรนี้ต่อไป

ด้านผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ ประกอบด้วย ด้านผลของการดำเนินโครงการ และด้านคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ด้านผลของการดำเนินโครงการเป็นไปตามการวัดประเมินผลตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ โดยผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 65 คน มีคะแนนความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 ขึ้นไป ร้อยละ 100 และตอบวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอดคล้องกับโครงการการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุของกรมอนามัยที่มีตัวชี้สำคัญ ได้แก่ ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนต้องมีคะแนนความรู้ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 80 ขึ้นไป

1) ด้านคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของโครงการอบรมว่าสามารถพัฒนาศักยภาพผู้เข้าร่วมอบรมที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และอื่นๆ ในบทบาทผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้มีภาวะพึ่งพิง รวมทั้งระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (long term care) และการใช้การใช้โปรแกรม 3 C (Care manager, Caregiver, Community caregiver) ที่เป็นสมรรถนะสำคัญในการปฏิบัติงานดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน ผลการดำเนินการฝึกอบรมของหลักสูตร พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับดี ($M=27.61$ $SD=3.14$) และสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านทัศนคติต่อการดูแลผู้สูงอายุโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($M=4.38$ $SD=0.39$) และสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรสามารถส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน

2) ด้านความคิดเห็นของผู้รับการอบรม ส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระยะเวลาในการอบรมภาคทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในบทบาทผู้จัดการผู้สูงอายุน้อยเกินไป เช่น ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Care management) และการใช้โปรแกรม 3 C (Care manager, Caregiver, Community caregiver) เป็นต้น อธิบายได้ว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญ ในเรื่องที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานประจำวันโดยเฉพาะการใช้โปรแกรม 3 C ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในบทบาทของผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดและการเบิกจ่าย

งบประมาณ ดังนั้นผู้เข้าร่วมอบรมจึงมีความต้องการศึกษาและสนใจในหัวข้อดังกล่าวและต้องการให้เพิ่มเวลาในการสอนมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3) การตัดสินใจในการจัดทำโครงการ การตัดสินใจจัดทำโครงการการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ในปีงบประมาณต่อไป พบว่า ผู้จัดทำโครงการ และวิทยากร มีความคิดเห็นตรงกันและลงมติเห็นชอบให้นำมาพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้มาปรับปรุงการจัดกิจกรรมในการจัดอบรมหลักสูตรนี้ในปีงบประมาณต่อไป ซึ่งโครงการการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบายของกรมอนามัยรวมทั้งความต้องการของพื้นที่เขตสุขภาพที่ 5 ที่เน้นพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สถานบริการระดับปฐมภูมิให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้มีภาวะพึ่งพิง จึงต้องดำเนินการจัดโครงการอบรมหลักสูตรนี้ต่อไป

สรุป

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โครงการการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ 2564 แสดงให้เห็นว่าการวิจัยประเมินโครงการสามารถให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลที่น่ามาพิจารณาปรับปรุงโครงการ โดยใช้เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการติดตามควบคุมกำกับ รวมทั้งขับเคลื่อนการพัฒนาการดำเนินโครงการ ในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการประเมินโครงการมีทั้งระบบการประเมินระหว่างการทำงาน (formative assessment) และการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (Summative Assessment) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบจำลองการประเมินแบบซิปป (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ที่ครอบคลุมทุกมิติของโครงการ ประกอบด้วย 1) ด้านบริบท ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ของโครงการมีความสอดคล้อง และแผนการดำเนินงาน (ตามหลักสูตรฯ) 2) ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วิทยากร ระยะเวลา สถานที่อบรม และวัสดุอุปกรณ์ 3) ด้านกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินกิจกรรม การอำนวยความสะดวก และปัญหาและอุปสรรค และ 4) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ผลการดำเนินการฝึกอบรม คุณภาพผู้เข้ารับการอบรม ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และการตัดสินใจในการจัดทำโครงการการอบรมหลักสูตรต่อไป ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้ เป็นสารสนเทศสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นความสำเร็จของโครงการทำให้สามารถประเมินผล การดำเนินงาน จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาอุปสรรคของโครงการได้อย่างชัดเจนที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การจัดอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุในปีงบประมาณ 2565 ควรปรับการจัดการเรียนการสอนในภาคทฤษฎีด้วยการเพิ่มชั่วโมงเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม 3C (Care manager, Caregiver, Community caregiver) และขั้นตอนการดำเนินงานผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) ที่เป็นสมรรถนะสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจและสอดคล้องกับบริบทการทำงานในบทบาทผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) มากยิ่งขึ้น

2. การจัดอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุในปีงบประมาณ 2565 ควรปรับการวางแผนการจัดอบรมหลักสูตรทั้งรูปแบบ online และ onsite เพื่อเตรียมความพร้อมหากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ หรือเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินไม่สามารถจัดการอบรมแบบปกติจะสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดอบรมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการติดตามประเมินสมรรถนะผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (CM) ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้น เพื่อประเมินผลลัพธ์ระยะยาวของโครงการ
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินโครงการจัดอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ในปีงบประมาณ 2565 โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมิน CIPPIEST Model หรือใช้รูปแบบผสมผสานเพื่อให้สามารถประเมินโครงการให้ครอบคลุมทุกมิติ ซึ่งจะสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Department of Older Persons. (2020). *Statistics of the elderly of Thailand in 77 provinces*. Available from: [http:// www.dop.go.th/download/knowledge/th1610815306-335_0.pdf](http://www.dop.go.th/download/knowledge/th1610815306-335_0.pdf). Retrieved March 20, 2021.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Pibanwong, P., Teeyapan, W., Nadoon, W., Apichutboonchock, S., Phuarsa, B., Chopsiang, L., Harasan, P., Jantasen, O., & Palachai, T. (2019). The Evaluation of Training Program of Nursing Specialty in Family Nursing Practitioner: A study in Boromarajonani College of Nursing Sanpasithiprasong. *Vajira Medical Journal: Journal of Urban Medicine*, 63(3), 175-184.
- Stake, R.E. (1967). *The Countenance of Educational Evaluation*. Teacher College Record, Chicago: University of Chicago Press.
- Stufflebeam & Shinkfield. (2007). *Evaluation Theory, Models and Applications*. John Wiley and Son.
- Thailand Nursing and Midwifery Council. Thailand Nursing and Midwifery, *Announcement: Criteria for the Preparation of Specialized Nursing Training Programs*. Available from: [https://www. tnmc.or.th/news/](https://www.tnmc.or.th/news/). Retrieved March 20, 2021.
- Tyler, R.W. (1943). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.



**คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3**

**The characteristics of the school administrators that affect the
effectiveness of the school as Perceived by School
Administrators and Teachers under Surat Thani
Primary Educational Service Area Office 3**

ยุวเรศ ประดู่^{1*} บรรจง เจริญสุข² และ โสภณ เพ็ชรพวง³

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี yuwaret2006@gmail.com

^{2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 113 คน และครูผู้สอนจำนวน 306 คน รวม 419 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 ($R^2=0.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to 1) Study the characteristics of school administrators 2) Study the effectiveness of educational institutions and 3) Study the characteristics of the school administrators that affect the effectiveness of the school as perceived by school administrators and teachers Under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 113 school administrators and 306 teachers, totaling 419 people, selected by simple random sampling. The research instrument was the questionnaire with a reliability coefficient of 0.85. Data were analyzed by basic statistical tools including mean and standard deviation, and a test statistical tool including multiple regression analysis. The results of the research was as follows: 1) The Characteristics of school administrators at a high level in overall aspects ranked in descending order: morality, leadership, personality, and knowledge 2) The effectiveness of educational institutions was at a highest level in overall aspects ranked in descending order: the ability to produce students with high academic achievement, the ability In changing and developing educational institutions, the ability to develop students to have a positive attitude, and the ability to solve problems within the school. 3) The analysis characteristics of the school administrators that affect the effectiveness of the school as perceived by school administrators and teachers under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3, from determining the regression coefficient of predictors, It was found that the characteristics of the school administrators morality and leadership which could predict the effectiveness of the school Under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 at 32 percent ($R^2=0.32$), at a statistical the significance level of .05.

Keywords: characteristics of the school administrators, effectiveness of the school, school administration

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นผู้ที่ตัดสินใจในเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้การบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยนำเอาหลักวิชาการบริหาร ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ มาปรับโดยใช้ดุลยพินิจของตนเองประกอบ เพื่อให้มีการใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง เพื่อให้ผลที่ได้จากการปฏิบัติออกมาดีที่สุด (สมจิตร์ อุดม, 2556, น. 247) ซึ่งการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย คุณลักษณะของผู้บริหารจะช่วยให้การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้ามีศักยภาพ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีคุณลักษณะเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างต่อผู้ร่วมงาน ในเรื่องการวางเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความรอบรู้ ริเริ่ม เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนในการ

รับผิดชอบหน้าที่ มีบุคลิกภาพที่ดี กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ (อุมาพร ธรรมประเสริฐ, 2562, น. 2)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่
เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและ
ประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้
ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มี
คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการ
ภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษา ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและ
สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ
ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารสถานศึกษา (ภรณ์ มหพันธ์, 2554, น. 27) โดยการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถวัดได้
4 มิติ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
ทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
(ภารดี อนันต์นารี, 2555, น. 215)

การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาและความต้องการของบุคคลและสังคม
มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษา
มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน บทบาท
หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน
และเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลตามนโยบายที่กำหนด และเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ
ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ
และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงาน โดยคุณลักษณะ
และความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
สอนให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของสถานศึกษา (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, น. 14)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 154 โรงเรียน กำหนด
เป้าหมายในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความ
เป็นเลิศด้านวิชาการ และมีความสามารถในการแข่งขัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ เป็นไป
ตามบทบาทครูไทยในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนในเขตบริการได้รับโอกาสทางการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ พัฒนาระบบ
เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและ
การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถสร้างนวัตกรรมที่เกิดจาก
กระบวนการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา

นำหลักสูตรด้านพุทธศึกษาไปบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรได้รับความรู้ด้านคุณธรรมและความ
โปร่งใส (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2564, น. 42-50) ซึ่งการดำเนินงานของสถานศึกษาจะ
ประสบผลสำเร็จได้ตามกลยุทธ์และเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตาม
จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปเป็นข้อมูล
ประกอบเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายโรงเรียนคุณภาพ (Smart School) ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับ
เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารและสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,575 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 154 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,421 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 419 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน และครู จำนวน 306 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยขั้นแรกสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แยกตามอำเภอของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมขอบข่ายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Correlation) ตามวิธีการของครอนบาค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, น. 159) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ตรวจสอบความถูกต้อง

ต้องของภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Correlation) ตามวิธีการของครอนบาค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, น. 159) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธีการ Enter

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังตาราง 1

ตาราง 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ความรู้ความสามารถ	4.46	0.26	มาก
2. บุคลิกภาพ	4.47	0.29	มาก
3. ความเป็นผู้นำ	4.50	0.24	มากที่สุด
4. คุณธรรมจริยธรรม	4.53	0.24	มากที่สุด
รวม	4.49	0.20	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต โดยรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.54	0.29	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.50	0.26	มากที่สุด
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.54	0.33	มากที่สุด
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.49	0.28	มาก
รวม	4.51	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตัวแปรทำนาย	ค่าสัมประสิทธิ์ β	S.E.	Beta	t
ค่าคงที่	1.88	0.19		3.23*
ความรู้ความสามารถ (X_1)	0.06	0.04	0.08	1.69
บุคลิกภาพ (X_2)	0.05	0.04	0.07	1.34
ความเป็นผู้นำ (X_3)	0.20	0.04	0.24	4.56*
คุณธรรมจริยธรรม (X_4)	0.27	0.04	0.33	7.12*
R Square			0.32	
Adjusted R Square			0.31	
Std. Error of the Estimate			0.16	
F-ratio			48.83	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยที่ Y = ประสิทธิผลของสถานศึกษา

X_1 = ความรู้ความสามารถ

X_2 = บุคลิกภาพ

X_3 = ความเป็นผู้นำ

X_4 = คุณธรรมจริยธรรม

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\beta = 0.27, p < .05$) และด้านความเป็นผู้นำ ($\beta = 0.20, p < .05$) ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มากตามลำดับ โดยตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติคือ ความเป็นผู้นำ (X_3) และคุณธรรมจริยธรรม (X_4) สำหรับตัวแปร ความรู้ความสามารถ (X_1) และบุคลิกภาพ (X_2) นั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่นำมาใช้เป็นตัวแปรทำนายในสมการ ดังนั้นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 ($R^2=0.32, F=48.83, p<.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถนำมาสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.88 + 0.06 (X_1) + 0.05 (X_2) + 0.20(X_3) + 0.27 (X_4)$$

และสามารถเขียนสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.08(Z_1) + 0.07(Z_2) + 0.24(Z_3) + 0.33(Z_4)$$

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการบังคับบัญชา วินิจฉัยสั่งการและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จและมีคุณภาพ โดยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสำเร็จ บรรลุเป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2554, น. 3) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศิลป์ คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ ในด้านการบริหารองค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบดำเนินการไปได้ราบรื่น และจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤติต่าง ๆ ได้ด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนานุช กิจบรรทัด เพียงพิศ ศรีประเสริฐ และสุภาพ เต็มรัตน์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสามารถของสถานศึกษาในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง เป็นการบูรณาการผสมผสานสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของจันทราณี สงวนนาม (2553, น. 201) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา การที่ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าประสิทธิภาพทางการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 ($R^2=0.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา นอกจากจะเกิดจากตัวครู นักเรียน และวิธีการสอนแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีจะสามารถนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน อันจะก่อให้เกิดพลังนำภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของสัมมา รณิธย์ (2553, น. 68) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารย่อมมีผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพมาส ดนตรีพงษ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ เป็นสองตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปตามตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม และขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของบุษบา คำนนท์ (2559, น. 40-43) ที่สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความสามารถควบคุม แนะนำให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง สามารถเสริมสร้างความร่วมมือ

ร่วมใจภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน เพื่อนำไปใช้กับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาพร ธรรมประเสริฐ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสติปัญญาและความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ได้ร้อยละ 99.10

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1.1 ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.2 ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์และใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาโดยตระหนักถึงความสำคัญในการใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความศรัทธา และการยอมรับนับถือ อันจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และสังคม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้สามารถพัฒนาและบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผู้สอน เพื่อปรับปรุงและวิธีการสอน หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ทำให้นักเรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจในการเรียน

2.3 ควรให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี มีความตั้งใจและสนใจศึกษาเล่าเรียน และพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวก สามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน กำหนดแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้มีทางเลือกที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษามากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาและสังคม
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .
- ชนานุช กิจบรรทัด เพียงพิศ ศรีประเสริฐ และสุภาพ เต็มรัตน์. (2561). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*, 13(1), 29-36.
- ทิพมาส ดนตรีพงษ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภรณ์ี มหามนต์. (2554). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ.(2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.
- สมจิตร อุดม. (2556). *การพัฒนาองค์การทางการศึกษา*. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.*
- อุมาพร ธรรมประเสริฐ. (2562). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3) : 607 – 610.



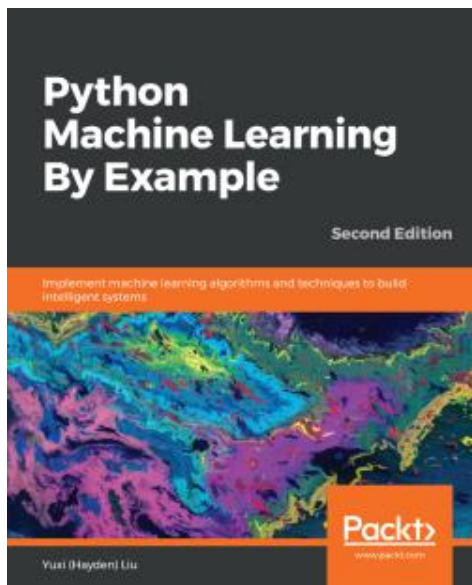
Book Review: Python Machine Learning By Example Second Edition

Author: Yuxi (Hayden) Liu

อนุสรณ์ เกิดศรี

Anusorn Koedsri

สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



Python Machine Learning By Example ดี พิมพ์ ครั้งที่ สอง ในปี ค.ศ. 2019 เขียนโดย Yuxi (Hayden) Liu ซึ่งเป็นผู้เขียนหนังสือในชุดการเรียนรู้ของเครื่องหรือแมชชีนเลิร์นนิง (machine learning) หนังสือเล่มนี้ได้รับการตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 2017 และเป็นหนังสือขายดีอันดับ 1 ใน Amazon อินเดีย สองปีติดต่อกันคือในปี ค.ศ. 2017 และ ค.ศ. 2018 หนังสือเล่มนี้เหมาะกับผู้ที่มีความสนใจในเรื่องแมชชีนเลิร์นนิง การวิเคราะห์ข้อมูล วิศวกรรมข้อมูล และผู้ที่ต้องการเริ่มต้นเรียนรู้งานด้านแมชชีนเลิร์นนิง ผู้เขียนให้คำแนะนำว่าควรจะมีพื้นฐานความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาษาไพธอน (Python) และแนวคิดพื้นฐานทางสถิติ จะทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากหนังสือเล่มนี้ได้สูงสุด

เนื้อหาในหนังสือจะเริ่มต้นด้วยการให้แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับแมชชีนเลิร์นนิง วิทยาศาสตร์ข้อมูล และการฝึกปฏิบัติผ่านการใช้โปรแกรมภาษา

Python ในแต่ละบทของหนังสือ ผู้อ่านจะได้เรียนรู้แมชชีนเลิร์นนิง จากตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในแอปพลิเคชัน โดยผู้เขียนจะอธิบายขั้นตอนการดำเนินงานอย่างละเอียดและชัดเจน สิ่งที่คุณจะได้เรียนรู้จากหนังสือเล่มนี้ คือ การจัดการปัญหาที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลที่น่าไปสู่การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพผ่านการดำเนินการที่ง่ายด้วยภาษา Python โดยการใช้ไลบรารีเช่น TensorFlow¹, scikit-learn², gensim³ และ Keras⁴ ที่จะช่วยให้คุณเข้าใจขั้นตอนการทำงานของแมชชีนเลิร์นนิง การใช้ Python เพื่อสำรวจโลกของการทำเหมืองข้อมูล (data mining) และการฝึกแบบจำลอง (model training) โดยใช้ข้อมูลที่มีความซับซ้อนและมีประเภทที่หลากหลายด้วยเครื่องมือวิเคราะห์แบบรวมโอเพนซอร์สสำหรับการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Apache Spark) เพื่อเพิ่มขนาดการวิเคราะห์ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อความเชิงลึกด้วยการประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing -- NLP) ซึ่งเป็นการทำให้คอมพิวเตอร์เข้าใจภาษามนุษย์ผ่านการใช้ไลบรารี⁵ ของ Python เช่น NLTK และ gensim

¹ TensorFlow เป็นไลบรารีที่เปิดเผยโค้ดและให้ใช้ฟรีสำหรับการพัฒนาโปรแกรมด้วยการเรียนรู้ของเครื่อง โดยเฉพาะการสร้างโครงข่ายประสาทเทียมซึ่งเป็นผลงานการวิจัยและผลิตภัณฑ์ของกูเกิล

² scikit-learn เป็นไลบรารีที่เปิดเผยโค้ดของภาษา Python สำหรับการพัฒนาโปรแกรมโดยใช้การเรียนรู้ของเครื่อง จุดเด่น คือ มีฟังก์ชันในการจัดประเภทข้อมูล การแบ่งกลุ่มข้อมูล การวิเคราะห์การถดถอยหลายรูปแบบ

³ gensim เป็นไลบรารีที่เปิดเผยโค้ดและให้ใช้ฟรีสำหรับการสร้างแบบจำลองแบบ unsupervised learning และการประมวลผลภาษาธรรมชาติในแมชชีนเลิร์นนิง

⁴ Keras เป็นไลบรารีที่เปิดเผยโค้ดของภาษา Python สำหรับงานด้านการพัฒนาโครงข่ายประสาทเทียม และสามารถทำงานบน TensorFlow, Microsoft Cognitive Toolkit, R, Theano, หรือ PlaidML ได้

⁵ ไลบรารี (library) เป็นแหล่งที่เก็บชุดคำสั่งที่เป็นฟังก์ชันการทำงานที่เฉพาะทางเปรียบเสมือนโปรแกรมสำเร็จรูป ไลบรารีสำเร็จรูปที่มากับโปรแกรม Python ผู้ใช้งานไม่จำเป็นต้องสร้างชุดคำสั่งขึ้นมาใหม่เองทั้งหมด แต่สามารถนำไลบรารีที่มีอยู่แล้วมาใช้งานได้เลย

เป็นต้น การเลือกใช้และสร้างแบบจำลองในแมชชีนเลิร์นนิง การประเมินและการเพิ่มประสิทธิภาพของแบบจำลองในแมชชีนเลิร์นนิง ตั้งแต่เริ่มต้นผ่านตัวอย่างที่มีการนำไปใช้ในทางปฏิบัติจริงด้วย TensorFlow และ scikit-learn ซึ่งเป็นไลบรารีที่สามารถเรียกใช้งานได้ฟรีใน Python

เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้มี 10 บท โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 พื้นฐานของแมชชีนเลิร์นนิง เป็นเนื้อหาในบทที่ 1 ส่วนที่ 2 เรียนรู้แมชชีนเลิร์นนิงผ่านตัวอย่างที่ใช้งานจริง ประกอบด้วยเนื้อหาในบทที่ 2 ถึง บทที่ 9 และส่วนที่ 3 ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีของแมชชีนเลิร์นนิง เป็นเนื้อหาในบทที่ 10 ซึ่งเนื้อหาในแต่ละบทมีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

บทที่ 1 : เริ่มต้นใช้งานแมชชีนเลิร์นนิง และ Python ภาพรวมของเทคโนโลยีแมชชีนเลิร์นนิง ประเภทของงานแมชชีนเลิร์นนิง ประวัติโดยย่อของการพัฒนาอัลกอริทึมการเรียนรู้ของแมชชีนเลิร์นนิงการติดตั้งซอฟต์แวร์ การตั้งค่าสภาพแวดล้อมและการติดตั้งแพ็คเกจต่าง ๆ เช่น NumPy SciPy Pandas Scikit-Learn และ TensorFlow ใน Python

บทที่ 2 : การเรียนรู้ของเครื่องจากตัวอย่างการใช้งานจริงบน Python ในการสำรวจชุดข้อมูลกลุ่มข่าวด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อความ

บทที่ 3 : การทำเหมืองข้อมูลสำหรับชุดข้อมูลกลุ่มข่าวด้วยอัลกอริทึมการจัดกลุ่มและการสร้างแบบจำลองการประยุกต์ใช้การจัดกลุ่มข้อมูลข่าวสารโดยใช้ k-mean clustering การนำ k-mean ไปใช้กับ scikit-learn การเลือกค่า k ที่เหมาะสม และการนำเสนอข้อมูลด้วย t-SNE

บทที่ 4 : การตรวจจับอีเมลขยะด้วย Naïve Bayes ซึ่งเป็นการเริ่มต้นเรียนรู้เกี่ยวกับแบบจำลองของแมชชีนเลิร์นนิงแบบมีผู้สอน (supervised learning) ที่เน้นในเรื่องการใช้ตัวแบบการจำแนกด้วยเทคนิค Naïve Bayes ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีบทของ Bayes กลไกการทำงานของ Naïve Bayes การใช้งาน Naïve Bayes ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น การนำ Naïve Bayes ไปใช้กับ scikit-learn การประเมินประสิทธิภาพการจำแนกด้วยการตรวจสอบแบบไขว้ (cross validation) และการปรับแบบจำลอง

บทที่ 5 : การจำแนกหัวข้อย่อยด้วยวิธีซัพพอร์ตเวกเตอร์แมชชีน (Support Vector Machine -- SVM) การหาขอบเขตการแบ่งข้อมูลด้วย SVM การศึกษาวิธีการทำงานของ SVM ผ่านกรณีตัวอย่าง เช่น การระบุเพื่อแยกไฮเปอร์เพลน การพิจารณาไฮเปอร์เพลนที่เหมาะสมที่สุด การจัดการค่าผิดปกติ การนำ SVM มาใช้จัดการกับชุดข้อมูลที่มีมากกว่าสองคลาส ตัวอย่างเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจำแนกสถานะของทารกในครรภ์ในการทำ cardiotocography ตัวอย่างการจำแนกมะเร็งเต้านมโดยใช้ SVM กับ TensorFlow

บทที่ 6 : การทำนายการคลิกโฆษณาออนไลน์ด้วยอัลกอริทึมแบบต้นไม้ เนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงการแนะนำองค์ความรู้เกี่ยวกับต้นไม้การตัดสินใจ (decision tree) เทคนิค Random Forest การใช้งาน Random Forest โดยใช้ TensorFlow ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากตัวอย่างการใช้งานจริงที่เกี่ยวกับปัญหาการคาดการณ์อัตราการคลิกโฆษณาออนไลน์

บทที่ 7 : การคาดการณ์การคลิกโฆษณาออนไลน์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก เป็นการอธิบายการใช้การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกในการแก้ปัญหาการคาดการณ์อัตราการคลิกโฆษณาออนไลน์ เนื้อหาในบทนี้จะเกี่ยวข้องกับการแปลงคุณสมบัติ

(feature⁶) เจริญพุดหมู่ การเข้ารหัสตัวแปรจัดประเภทการเลือก Feature ด้วยวิธี L/1L 2Regularization สำหรับแบบจำลองการถดถอยโลจิสติกเพื่อแก้ปัญหา overfitting⁷

บทที่ 8 : การขยายขนาดการคาดการณ์การคลิกโฆษณาออนไลน์ เมื่อมีการบันทึกตัวอย่างการคลิกเป็นจำนวนหลายล้านรายการ เนื้อหาในบทนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับการใช้แมชชีนเลิร์นนิงในสเกลขนาดใหญ่ซึ่งมีข้อมูลในระดับเทราไบต์ ซึ่งนำการประยุกต์ใช้เครื่องมือสำหรับการประมวลผลแบบขนานที่มีประสิทธิภาพสูงมาช่วยจัดการปัญหา เช่น Apache Hadoop และ Apache Spark มีการอธิบายสาระสำคัญของ Spark ตั้งแต่ขั้นตอนการติดตั้ง หลักการโปรแกรมใน PySpark ส่วนประกอบของแมชชีนเลิร์นนิงในงานระดับสเกลขนาดใหญ่ และการฝึกปฏิบัติกับตัวอย่างข้อมูลหลายล้านรายการเพื่อใช้สร้างแบบจำลองการจำแนก รวมถึงการประเมินและการคัดเลือกแบบจำลอง

บทที่ 9 : การทำนายราคาหุ้นด้วยอัลกอริทึมการถดถอย การทำเหมืองข้อมูลราคาหุ้น การประมาณค่าด้วยการถดถอยเชิงเส้น การประมาณค่าการถดถอยด้วยต้นไม้การตัดสินใจ การประมาณค่าการถดถอยด้วยวิธีซัพพอร์ตเวกเตอร์แมชชีน (Support Vector Machine--SVM) การประมาณค่าด้วยโครงข่ายประสาทและการประเมินประสิทธิภาพการทำนายราคาหุ้นจากตัวแบบการถดถอยทั้ง 4 แบบ

บทที่ 10 : กรณีศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของแมชชีนเลิร์นนิง : แนวทางแก้ปัญหาตามกระแสนของแมชชีนเลิร์นนิง ซึ่งแบ่งเป็น 4 ชั้น ได้แก่ 1) แนวปฏิบัติที่ดีในขั้นการออกแบบการไหลของกระแสน เช่น การเตรียมข้อมูล การระบุเป้าหมาย การจัดการกับข้อมูลที่ขาดหายไป การจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ 2) แนวปฏิบัติที่ดีในขั้นการสร้างชุดการฝึกแบบจำลอง เช่น การระบุคุณลักษณะเชิงหมวดหมู่ด้วยค่าตัวเลข การตัดสินใจเกี่ยวกับการเข้ารหัสคุณลักษณะที่เป็นหมวดหมู่ การแยกคุณสมบัติจากข้อมูลที่เป็นข้อความ 3) แนวปฏิบัติที่ดีในขั้นการฝึกแบบจำลอง การประเมิน และการคัดเลือกแบบจำลอง เช่น การเลือกอัลกอริทึมที่เหมาะสมขั้นเริ่มต้น Naïve Bayes, SVM, Random forest, ถดถอยโลจิสติก หรือ โครงข่ายประสาท การลดการ overfitting การวินิจฉัยปัญหา overfitting และ underfitting⁸ การติดตั้งเกินและไม่เหมาะสม และการสร้างแบบจำลองบนชุดข้อมูลขนาดใหญ่ และ 4) แนวปฏิบัติที่ดีในขั้นตอนการใช้และการติดตามตรวจสอบแบบจำลองแมชชีนเลิร์นนิง เช่น การบันทึกการไหลและการนำแบบจำลองกลับมาใช้ใหม่ การตรวจสอบประสิทธิภาพของแบบจำลอง การปรับปรุงแบบจำลองอย่างสม่ำเสมอ

จากเนื้อหาที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า หนังสือเล่มนี้ครอบคลุมความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับแมชชีนเลิร์นนิงตั้งแต่การติดตั้งซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต้องใช้ หลักการพื้นฐานของแมชชีนเลิร์นนิง การเรียนรู้แมชชีนเลิร์นนิงผ่านตัวอย่างที่ใช้งานจริง และการเรียนรู้แมชชีนเลิร์นนิงผ่านการศึกษาที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี เมื่อผู้อ่านศึกษาหนังสือเล่มนี้ครบทั้งหมดจะช่วยให้ผู้อ่านมีความรู้เกี่ยวกับแมชชีนเลิร์นนิงครบถ้วน นอกจากนี้ผู้อ่านสามารถดาวน์โหลดซอร์สโค้ดที่อยู่ในตัวอย่างแต่ละบทได้ฟรีจากเว็บไซต์ <https://github.com/PacktPublishing/Python-Machine-Learning-By-Example-Second-Edition#python-machine-learning-by-example-second-edition> และเป็นความท้าทายของผู้อ่านในการนำแมชชีนเลิร์นนิง และตัวอย่างโค้ดในหนังสือไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผล ที่ต้องการบูรณาการองค์ความรู้ของแมชชีนเลิร์นนิงข้ามศาสตร์ หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะกับผู้เริ่มต้นเรียนรู้ศาสตร์ด้านแมชชีนเลิร์นนิง และต้องการนำองค์ความรู้ไปใช้งานจริง

⁶ คุณสมบัติ หรือ Feature เป็นการเรียกตัวแปรอิสระในศาสตร์แมชชีนเลิร์นนิง แบ่งเป็น ตัวแปรจัดประเภทและตัวแปรต่อเนื่อง ซึ่งคล้ายกับการจัดประเภทของตัวแปรในการวิจัย

⁷ overfitting คือ เหตุการณ์ที่แมชชีนเลิร์นนิงเรียนรู้ข้อมูลได้ดีมากสำหรับชุดข้อมูลสอน แต่มีความสามารถต่ำในการทำนายหรือจำแนกข้อมูลที่ไม่เคยเจอมาก่อน

⁸ underfitting คือ เหตุการณ์ที่นำแมชชีนเลิร์นนิงไปใช้แล้ว ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำนายหรือจำแนกไม่ค่อยถูกหรือไม่ใกล้เคียงกับคำตอบที่แท้จริง

บรรณานุกรม

Liu, Y. (2019). *Python machine learning by example: implement machine learning algorithms and techniques to build intelligent systems*, (2nd). Birmingham, UK : Packt Publishing.

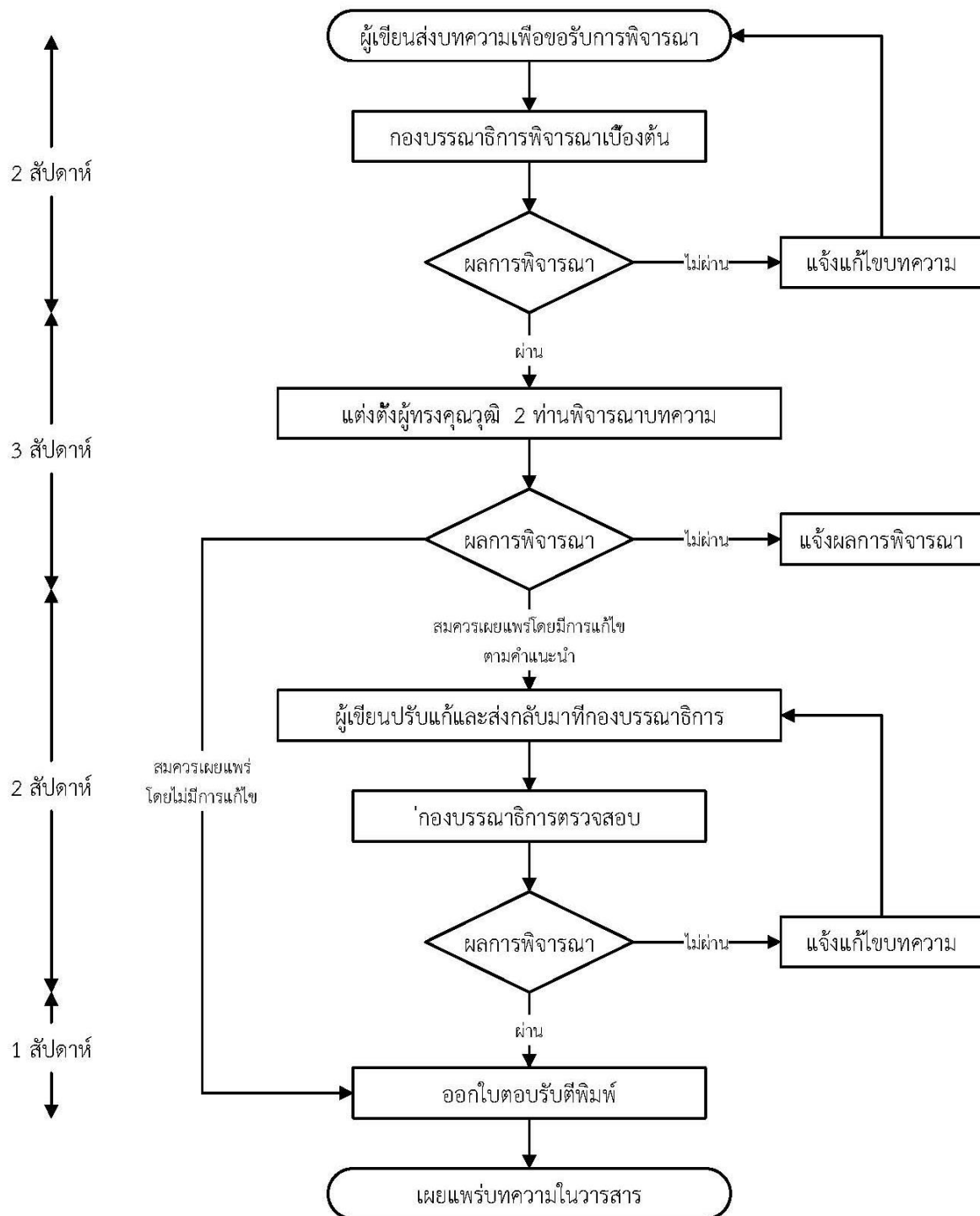


คำแนะนำสำหรับผู้เขียน เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์

1. ต้นฉบับบทความ ให้ระบุชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน วุฒิการศึกษา/ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงานหรือสังกัด และอีเมลของผู้เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยบทความต้องจัดพิมพ์ดังนี้
 - 1) บทความมีความยาวประมาณ 10-15 หน้า กระดาษขนาดเอ 4
 - 2) จัดเตรียมบทความในเทมเพลตที่วารสารกำหนด
2. บทความที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารเป็นบทความด้านสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล สถิติ และการวิจัย ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้
 - 2.1 บทความพิเศษ บทความทั่วไป บทความปริทรรศน์ บทความวิจัย บทความวิเคราะห์สถานการณ์ บทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการจัดทำวารสาร
 - 2.2 บทความวิชาการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์
3. บทความแต่ละบทความต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและบทคัดย่อภาษาอังกฤษ
4. บทความจะต้องจัดทำบรรณานุกรมตามระบบ APA (American psychological Association) 6th edition โดยบรรณานุกรมภาษาไทยทุกเรื่องต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษ และวงเล็บด้านท้ายรายการว่า (in Thai)
5. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการกลั่นกรองและประเมินคุณภาพจากกองบรรณาธิการวารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์และผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน
6. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อนหรืออยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น
7. บทความที่ผู้เขียนเสนอเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต้องไม่มีการลอกเลียนผลงานทางวิชาการ
8. ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับถึงบรรณาธิการวารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ผ่านระบบวารสารออนไลน์
9. กองบรรณาธิการอาจมีการเรียบเรียงและปรับปรุงการนำเสนอบทความตามความเหมาะสม
10. เนื้อหาของบทความเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้เขียน ซึ่งไม่ได้หมายความว่ากองบรรณาธิการเห็นพ้องกับความคิดดังกล่าวด้วย
11. หากตรวจพบว่า มีการตีพิมพ์ซ้ำซ้อน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวารสาร ห้ามนำข้อความทั้งหมด หรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการวารสาร



ขั้นตอนการเสนอบทความเพื่อเผยแพร่ใน วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์



การเตรียมบทความสำหรับผู้พิมพ์

Preparation of Manuscript for Author

TH SarabanPSK ขนาด 20 pt.
ตัวหนา จัดกึ่งกลาง

อุไร เขียวทอง^{1*} และ ไพฑูรย์ ทองเขียว²

-TH SarabanPSK ขนาด 16 pt.
ตัวหนา จัดกึ่งกลาง
-ใส่ตัวเลขยกตามลำดับรายชื่อผู้เขียน
-ใส่เครื่องหมายดอกจันที่ท้ายชื่อผู้เขียน
หลัก (corresponding author)

TH SarabanPSK ขนาด 12 pt.
ตัวปกติ จัดกึ่งกลาง

¹วุฒิการศึกษา/ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงาน และอีเมลของผู้เขียนคนที่ 1
²วุฒิการศึกษา/ตำแหน่งทางวิชาการ สถานที่ทำงาน และอีเมลของผู้เขียนคนที่ 2

บทคัดย่อ

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt.
ตัวหนา จัดกึ่งกลาง

เนื้อหาบทคัดย่อ.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ย่อหน้าที่บรรทัดแรก
ความยาวบทคัดย่อประมาณ 200-300 คำ

คำสำคัญ : การวัด, การประเมินผล, การวิจัย, สถิติ

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt. ตัวหนาที่คำว่า “คำสำคัญ”
นอกนั้นตัวปกติ จัดชิดซ้าย ควรมีคำสำคัญประมาณ 3-5 คำ

Abstract

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt.
ตัวหนา จัดกึ่งกลาง

Contents.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ย่อหน้าที่บรรทัดแรก
ความยาวบทคัดย่อประมาณ 200-300 คำ

Keywords: Measurement, Evaluation, Research, Statistics

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt. ตัวหนาที่คำว่า “Keywords”
นอกนั้นตัวปกติ จัดชิดซ้าย แบ่งคำด้วยเครื่องหมายจุลภาค
ควรมี Keywords ประมาณ 3-5 คำ

บทนำ

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา จัดชิดซ้าย

เนื้อหา.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ย่อหน้าที่บรรทัดแรก
จัดรูปแบบ 1 คอลัมน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา จัดชิดซ้าย

เนื้อหา.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ย่อหน้าที่บรรทัดแรก
จัดรูปแบบ 1 คอลัมน์

สรุปและอภิปรายผล

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา จัดชิดซ้าย

เนื้อหา.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ย่อหน้าที่บรรทัดแรก
จัดรูปแบบ 1 คอลัมน์

ข้อเสนอแนะ

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา จัดชิดซ้าย

เนื้อหา.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ย่อหน้าที่บรรทัดแรก
จัดรูปแบบ 1 คอลัมน์

กิตติกรรมประกาศ

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา จัดชิดซ้าย

เนื้อหา.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ย่อหน้าที่บรรทัดแรก
จัดรูปแบบ 1 คอลัมน์

บรรณานุกรม

TH SarabanPSK ขนาด 16 pt. ตัวหนา จัดชิดซ้าย

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

รายละเอียด.....

TH SarabanPSK ขนาด 14 pt.
ตัวปกติ จัดชิดซ้าย ใช้การเขียนอ้างอิง
ตามรูปแบบของ APA

ตัวอย่างการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรม ตามแบบ APA 6th edition

1. หนังสือ

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อหา	
	หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ผู้แต่ง 1 คน รูปแบบ	Surname (Date, pp.)	(Surname, Date, pp.)
ตัวอย่าง	Kidd (1987, pp. 15-16)	(Kidd, 1987, pp. 15-16)
ผู้แต่ง 2-5 คน รูปแบบ	Surname 1, Surname 2 ... and surname 5 (Date, pp.)	(Surname 1, Surname 2 ... & surname 5, Date, pp.)
ตัวอย่าง	Drucker and Keegan (2009, pp. 19)	(Drucker & Keegan, 2009, pp. 19)
ผู้แต่งมากกว่า 6 คน ขึ้นไป รูปแบบ	Surname 1 et al. (Date, pp.)	(Surname 1 et al., Date, pp.)
ตัวอย่าง	Drucker et al. (2009, pp. 19)	(Drucker et al., 2009, pp. 19)

รูปแบบ	รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม)
ผู้แต่ง 1 คน รูปแบบ	นามสกุล, ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่างผู้แต่งเป็นคนไทย	Saisoonthon, Chumpote. (2009). <i>International Law</i> (8th ed.). Bangkok: Wachinchon. (in Thai)
ผู้แต่งเป็นคนต่างชาติ	Harris, M. B. (1995). <i>Basic statistics for behavioral science research</i> . Boston: Allyn and Bacon.
ผู้แต่ง 2-5 คน รูปแบบ	ผู้แต่ง 1, ผู้แต่ง 2, ผู้แต่ง 3, ผู้แต่ง 4, และ หรือ & ผู้แต่ง 5. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง	Magee, J., & Kramer, J. (2006). <i>Concurrency state models & Java programs</i> . West Sussex, UK: John Wiley.
ผู้แต่ง 6 คนขึ้นไป รูปแบบ	ผู้แต่ง 1, ผู้แต่ง 2, ผู้แต่ง 3, ผู้แต่ง 4, ผู้แต่ง 5. และ หรือ & ผู้แต่ง 6. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง	Mercer, D. W., Kent, A., Nowicki, S. D., Mercer, D., Squier, D., Choi, W. & Morgan, C. (2004). <i>Beginning PHP5</i> . Indianapolis, IN: Wiley.

หมายเหตุ

- (1) รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม) ในกรณีผู้แต่งเป็นคนไทย ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษ และเติมข้อความ (in Thai) ไว้ที่ท้ายประโยค
- (2) รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหาสำหรับเอกสารทางวิชาการประเภทอื่นๆ ใช้รูปแบบเช่นเดียวกับกับการอ้างอิงในหนังสือ

2. วารสาร หรือวารสารอิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ	รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม)
ผู้แต่ง 1 คน รูปแบบ	นามสกุล, ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏ หรือเลข DOI หรือ URL.
ตัวอย่างผู้แต่งเป็นคนไทย	Siriwongworawat, S. (2003). Use of ICT in Thai libraries: An overview. <i>Program: Electronic Library and Information Systems</i> , 37(1), 38-43. (in Thai)
ผู้แต่งเป็นคนต่างชาติ	Roger L. C. & Richard, L. H. (2010). Calcium-Permeable AMPA receptor dynamics mediate fear, memory erasure. <i>Science</i> , 330(6007), 1108-1112. doi:10.1126/science.1195298.

3. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ	รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม)
รูปแบบ	นามสกุล, ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต หรือ Doctoral dissertation หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือ master's thesis สาขา). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.
ตัวอย่าง	Nickels, D. W. (2005). <i>The relationship between IT-business alignment and organizational culture: An exploratory study</i> (Doctoral dissertation). University of Memphis. USA.

4. รายงานการวิจัย

รูปแบบ	รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม)
รูปแบบ	นามสกุล, ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง	Chitnomrath, T. (2011). <i>A study of factors regarding firm characteristics that affect financing decisions of public companies listed on the stock exchange of Thailand</i> (Research report). Bangkok: Dhurakij Pundit University.

5. เอกสารการประชุมทางวิชาการ

รูปแบบ	รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม)
รูปแบบ	นามสกุล, ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. ใน หรือ In ชื่อ บรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
ตัวอย่าง	Soutar, G., & Mazzarol, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports: Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In G. Tower (Ed.), <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business: Regional integration and global competitiveness</i> (pp. 85-110). Perth: Murdoch University

6. บทความในวารสารอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งไม่มีการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

รูปแบบ	รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม)
รูปแบบ	นามสกุล, ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). doi:xxxx
ตัวอย่าง	Roger L. C. & Richard, L. H. (2010). Calcium-Permeable AMPA receptor dynamics mediate fear ,memory erasure. <i>Science</i> , 330(6007), 1108-1112. doi:10.1126/science.1195298

7. การอ้างอิงเอกสารอิเล็กทรอนิกส์(เว็บไซต์)

รูปแบบ	รายการอ้างอิงหรือบรรณานุกรม (ท้ายเล่ม)
รูปแบบ	นามสกุล, ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. สืบค้น วัน เดือน ปี, จาก http://www.xxxxxxxxxx .
ตัวอย่าง	CNN Wire Staff. (2011). How U.S. forces killed Osama bin Laden. Retrieved May 3, 2011, from http://www.cnn.com/2011/WORLD/asiapcf/05/02/bin.laden.raid/index.html

