

วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2557

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ การวิจัยและพัฒนา การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนา และการจัดการความรู้ ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไป

เจ้าของ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000 โทรศัพท์ 0-4374-3143-4 ต่อ 105
ภายใน 6052 โทรสาร 0-4372-1764

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด
อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปี 2548

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริลือ
อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (สาขาการศึกษา)
ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ บุญงามคง มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Prof. Dr.Gary Price University of Wisconsin-Madison, USA
Prof. Dr.Marilyn Waring Deakin University, Australia
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทร์สมมิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.นารีรัตน์ วิกิจิตรกุล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรินทร นามวรรณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.โกวิพัฒน์ เทศบุตร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ไพบุลย์ อนุฤทธิ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายจัดการ

นางสาวจิตรลดา อาษาท่า

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เป็นความคิดเห็นของผู้พิมพ์ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

ราคาปก 80 บาท Web site: <http://www.edu.msu.ac.th>
พิมพ์วันที่ 16 ธันวาคม 2557 E-mail: Edujad@msu.ac.th

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน
ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย
ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ
ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน
ศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ ยกส้าน
ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.ชุตินา สัจจามันท์
ศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (สวทช.) (สาขาการศึกษา)
สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทีมผู้ทรงคุณวุฒิบรรณาธิการประจำวารสารชาวต่างประเทศ

Prof. Dr.Marilyn Waring
Prof. Dr.Matthew H.S.Kuofie
Prof. Dr.Gary Price
Prof. Patricia Klass
Asst. Prof. Dr.Richard Smith

Deakin University, Australia
University of Michigan, USA
University of Wisconsin-Madison, USA
Illinois State University, USA
Nanyang Technical University, Singapore

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย ศรีอำไพ
รองศาสตราจารย์ ดร.น้ออน พิณประดิษฐ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย บุษงามงคล
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพิมาย
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชญญา อภิบาลกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ฐปทอง กว้างสวัสดิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร
รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภดล พูลสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณี อนันต์นาวิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน
อาจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ เขียมแสง
อาจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล
อาจารย์ ดร.นิคม ชมพูหลง
อาจารย์ ดร.มณูญ ศิวารมย์
อาจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - เดือนธันวาคม 2557 ฉบับนี้ประกอบด้วยบทความทั้งหมด 13 เรื่อง แบ่งเป็น บทความวิจัย จำนวน 2 เรื่อง บทความวิทยานิพนธ์ จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งกองบรรณาธิการหวังว่าบทความในวารสารเล่มนี้จะมีความน่าสนใจและเป็นแนวทางในการเขียนบทความสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ ในสาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ทำให้วารสารการบริหารและพัฒนาฉบับนี้เกิดขึ้น ขอขอบคุณทุกคำติชมและคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารจากท่านผู้อ่านทุกท่าน และกองบรรณาธิการพร้อมที่จะเปิดรับบรรดานักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาที่ต้องการนำเสนอผลงานวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความทั่วไป บทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความสั้นๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้วยความยินดียิ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์
กองบรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ 9

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับ ประชาชนกลุ่มเสี่ยง

เกรียงศักดิ์ พรหมณพันธ์ 33

บทความวิทยานิพนธ์

การพัฒนาหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ปิยดา ศรีตระกูล, ศิริ เจริญวัย, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, สงวนพงศ์ ชวนชม 49

การวิเคราะห์แนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของปราชญ์ท้องถิ่น กรณีศึกษา:

บาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

อรนุช ทอมจันทร์, สมาน อัครภูมิ, จิณณวัตร ปะโคทั้ง 65

การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26

นิพนธ์ ยศดา, จำเริญร พลหาญ, สมชาย วงศ์เกษม 76

รูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

วุฒิพงษ์ ไตรพิพัฒน์, สมาน อัครภูมิ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ 92

รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล

ธีรศักดิ์ ปทุมราษฎร์, จิณณวัตร ปะโคทั้ง, สุวิมล โพธิ์กลิ่น 107

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อารีษา โคตรเครื่อง, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, อรุสา พรหมทา 118

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพ จังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565)

สมจิต สมอ, ประเวศ เวชชะ, ทศพล อารีนิจ, สุวดี อุปปินใจ 129

การนำเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรยวสิทธิ์ ผ่างคำ, จิณณวัตร ปะโคทั้ง, อัครภูมิ อุทัยรัตน์ 143

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- รัฐศาสตร์ กองสินแก้ว, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์, ไชยา ภวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาทม 163
- รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11
- วารุณี งอยผาลา, วัฒนาสุวรรณไตรย์, ไชยา ภวะบุตร, วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ 173
- การพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
- สมนึก บุญใหญ่, สุนทร โคตรบรรเทา, สุเทียบ ละอองทอง 190

content

Research Articles

- A Model of Good - Governance Administration of Small Schools Under the Office of Basic Educational Commission In the South - Esan Provinces
Suthum Thummathassananon 9
- A Development of Training Package on Disaster Prevention from flood for the risk People Group
Kriengsak Phramphun 33

Thesis Articles

- A Development of the Enrichment Curriculum on Acting the tema Learning Activities for Mathayomsuksa3 Students
Piyada Sritrakul, Siri Chareonwai, Chamroenrat Chitchirachan, Sanguanpong Chuanchom 49
- The Analysis of Education, Religion and Cultural, Conception of a Local Wisdom: A Case Study of Rev. Fr. Robert Costet
Oranute Homchan, Saman Asawapoom, Jinnawatara Pakotang 65
- Development of Secondary School Students' Desirable Characteristic, under the Office of Secondary Educational Service Area 26
Nipon Yosda, Chumnain Pollaharn, Somchai Wongkasem 76
- A Model of Personnel Management Sirindhon Public Health College
Wudhipong Tripipatana, Saman Asawapoom, Pongthorn Singpan 92
- Administrative Model of Effectiveness at Small school
Theerasak Pathumratt, Jinnawatara Pakotang, Suwimon Phoklin 107
- The Relationship between Functional Competency and Effectiveness Performance of the Educators at Public Universities in the Northeast
Arisa Kotekruang, Pacharawit Chansirisira, Urasa Phromtha 118

Strategies of Educational Management for Preparation of the Scenario of Chiangrai Province for the year BE.2013-2022	
<i>Somjit Samor, Prawet Wetcha, Thosapol Arreenich, Suwadee Ouppinjai</i>	129
The proposed management model, Maha Chulalongkorn University College.	
<i>Banyawat Fangkhum, Jinnawat Pachotung, Asavarit Uthairat</i>	143
Leadership Development Strategy for the Deputy Directors at the office of Primary Educational Service Areas in the Northeastern Region	
<i>Rattasat Kongsinkaew, Sawat Potiwat, Chaiya Pawabutra, Surat Duangchathom</i>	163
A model For Transformational Leadership Development Of Female Administrators Under The Office Of The Basic Education Commission, In The Educational InspectionRegion 11	
<i>Warunee Ngoiphala, Watana Suwannatrai, Chaiya Pawabutra, Vijittra Vonganusith</i>	173
The Development of a Personnel Administration Model as of the Good Governance Principles in the Educational Service Area Offices in the Bottom Part of Northeast	
<i>Somnuek Boonyai, Sunthorn Kohtbantau, Suthiap La-ongthong</i>	190

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอีสานใต้

A Model of Good - Governance Administration of Small Schools Under the Office of Basic Educational Commission In the South - Esan Provinces

สุธรรม ธรรมทัศนันท์¹

Suthum Thummathassananon¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ (2) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ โดยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานตามภารกิจงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักธรรมาภิบาลและศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาเล็กเขตจังหวัดอีสานใต้ แล้วนำมาบูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (2) การสร้างรูปแบบโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ (3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ ด้วยการจัดกลุ่มสนทนา (FocusGroup) ครั้งที่ 1 โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ (4) ตรวจสอบประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้

โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ (5) การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้โดยการจัดกลุ่มสนทนา (FocusGroup) ครั้งที่ 2 โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ดังนี้ (1) หลักนิติธรรมประกอบด้วยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาและจัดทำคู่มือและแนวทางในการวัดและประเมินผลการศึกษา (2) หลักคุณธรรมประกอบด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลายและสอดแทรกในกลุ่มกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกระดับชั้นเรียน (3) หลักความโปร่งใสประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาครูผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและร่วมจัดทำโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมด้านวิชาการของนักเรียนอย่างชัดเจนจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ (4) หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วยทำให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (5) หลักความรับผิดชอบประกอบด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (6) หลักความคุ้มค่าประกอบด้วยการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารการศึกษาและการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องวิถีชีวิตในชุมชนและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิทยาการท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ดังนี้ (1) หลักนิติธรรมประกอบด้วยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีจัดทำแผนการใช้งบประมาณตามภารกิจ



งานทั้ง 4 งาน

(2) หลักคุณธรรมประกอบด้วยการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจงาน 4 งานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรูปของคณะกรรมการปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตนโดยปราศจากการคอร์รัปชั่นสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของสถานศึกษา (3) หลักความโปร่งใสประกอบด้วยการกำหนดโครงสร้างระบบการบริหารงานงบประมาณผู้รับผิดชอบและการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการอย่างชัดเจนและเปิดเผย (4) หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีระบบการควบคุมดูแลและการบริหารสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ (5) หลักความรับผิดชอบต่อประกอบด้วยการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบงานบริหารงานงบประมาณและจัดทำขอบข่ายภารกิจงานอย่างชัดเจนและให้ผู้รับผิดชอบศึกษาระเบียบแนวปฏิบัติด้านการบริหารงบประมาณ (6) หลักความคุ้มค่าประกอบด้วยการจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุหรือครุภัณฑ์คำนึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

1.3 ด้านการบริหารบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลดังนี้ (1) หลักนิติธรรมประกอบด้วยการจัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลการมอบหมายภาระงานและจัดทำขอบข่ายภาระงานอย่างชัดเจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น (2) หลักคุณธรรมประกอบด้วยการมอบหมายงานบุคลากรตามความสามารถความถนัดสนใจและประสบการณ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจนในรูปของคณะกรรมการและนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม (3) หลักความโปร่งใสประกอบด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้เปิดเผยผลการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมประเมินผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาประเมินความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (5) หลักความรับผิดชอบต่อประกอบด้วยรายงานผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบเมื่อเสร็จสิ้นในการดำเนินงานบุคลากรทุกคนจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเมื่อสิ้นปีการศึกษา(6)หลักความคุ้มค่าประกอบด้วยการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาในปีการศึกษาต่อไปรายงานผลการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาหรือการศึกษาดูงาน



1.4 ด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ดังนี้ (1) หลักนิติธรรมประกอบด้วย การจัดโครงสร้างการบริหารตามขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 งานและกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจนจัดทำคู่มือการบริหารงานของสถานศึกษาและแนวปฏิบัติตามขอบข่ายและภาระงานอย่างชัดเจน (2) หลักคุณธรรมประกอบด้วย การติดตามนักเรียนในวัยเรียนของการศึกษาภาคบังคับให้ผู้เรียนได้เข้าเรียนทุกคนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายและเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการและวัยของผู้เรียน (3) หลักความโปร่งใสประกอบด้วย การรายงานข้อมูลในการทำสำมะโนนักเรียนที่ถูกต้องรายงานข้อมูลทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันแจ้งวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ (4) หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาจัดกิจกรรมของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปกครองชุมชนคณะกรรมการสถานศึกษาองค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ประสานงานกับเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษา (5) หลักความรับผิดชอบประกอบด้วย การให้ความร่วมมือและสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ แก่เครือข่ายการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (6) หลักความคุ้มค่าประกอบด้วย การพัฒนาระบบงานสารบรรณโดยการลดขั้นตอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานพัฒนาการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศและเชื่อมโยงเครือข่ายใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2. การตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสานใต้ มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ/การบริหารสถานศึกษา/หลักธรรมาภิบาล/สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This research aims to (1) establish the management style for education based on the principles of good governance in small-sized schools, under the Office of the Basic Education Commission in provinces of the southern part of Northeast region, (2) to determine the effectiveness of management style in education administration according to principles of good governance in small-sized schools, under the Office of the Basic Education Commission at the province in Southern part of Northeast region. The action research is divided into five steps: (1) The documents and related research



in the management of the mission of basic education and the principles of good governance, and study the administration of small-sized schools under the Office of the Basic Education Commission at provinces in the southern part of Northeast region by interview the school administrators of small-sized schools at provinces in the southern part of Northeast region. The data was integrated to define framework in the research. (2) The management pattern was established from studied data in step 1 as a guideline to set up a draft version of school administration according to the principles of good governance in small-sized schools at provinces in the southern part of Northeast region. (3) Determines the pattern of school administration according to the principles of good governance in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission at provinces in the southern part of Northeast region, with setting up of focus groups round 1 by educational administration experts and basic school administrators under the Office of Basic Education Commission at provinces in the southern part of Northeast region. (4) Monitor the performance of management pattern according to the principles of good governance in small-sized schools under the Office of the Basic Education Commission at province in southern part of the Northeast region. (5) Monitor to confirm the pattern of educational administration according to the principles of good governance under the Office of Basic Education Commission at provinces in the southern part of Northeast region, with setting up a focus group round 2 by the basic educational administration experts on small-sized schools under the Office of Basic Commission at provinces in the southern part of Northeast region. The research results were found as follows:

1. The patterns of school administration by principles of good governance in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission at provinces in the southern part of Northeast region are as follows:

1.1 Academic administration by using the principles of good governance as follows: (1) The rule of law consists of establishing a plan to improve the quality of education, annual action plan, preparation of regulations and the academic performance of schools, and preparation of manuals and guidelines on educational evaluation. (2) The rule of virtue consists of activities that promote



moral ethics and ethics to the learners and embedded in all groups learning and all levels of education. (3) Transparency includes school board, teachers, and parents participate in educational management and joint projects /activities to clearly promote student academic aspect, performing of academic performance standard. (4) Participation includes the participation of school board in the planning, implementation, and evaluation of school management. All stakeholders involved in the performing of the internal quality assurance system continuously. (5) Accountability include of activities that promote learning and taking into account the benefit to the learner. Teachers and those involved with cognition and education management according to the core curriculum of the Basic Education Act 2551. (6) Cost effectiveness consists of bringing the philosophy of sufficiency economy to use in educational administration and activities for student, arrangement of learning activities in consistent way of life in the community, and utilization of local knowledge or local lecturers to participate in the teaching and learning process.

1.2 The Budget Management by using the principles of good governance as follows: (1) The rule of law includes the preparation of annual operating plan, budget spending plan according to 4 missions. (2) Ethics consists of budget allocations on 4 missions by taking into account the benefits to the development of learners, the purchasing and hiring in form of commission, awareness for staff in schools to practice without corruption, creation of culture in school working. (3) Transparency includes determining of structured budget management system, budget responsibility, and operation of a committee clearly and openly. (4) Participation consists of those who have involved to participate in planning of budget spending, control system, taking care and systematically management of the assets. (5) Responsibilities include delegating the responsibility for budget management, set up scope and mission clearly, assign those who take responsibility to study regulations and general practice of budget management. (6) Cost effectiveness consists of the preparation of a budget plan focuses on works procurement, supplies or equipment hiring, taking into account the worthiness and maximum benefit.



1.3 The human resource management by using the principles of good governance as follows: (1) The rule of law includes the structuring of personnel management, delegation of tasks and the scope of workload clearly, personnel encouragement and supporting in educational development to get higher academic standing (2) Ethics consists of personnel assignment by ability, aptitude, and experience. Evaluate the personnel performance in form of commission and the taking evaluation results into consideration fairly. (3) Transparency contains certain rules and guidelines for remuneration and open opportunity for all parties to check. Disclose the results of operations to evaluate performance. (4) Participation includes an opportunity for the stakeholders involved to evaluate the personnel management of educational institutions, evaluation of satisfaction in the performance of administrators by stakeholders. (5) Accountability includes reporting the performance of work / projects / activities that responsibility upon completion of operations. All personnel are responsible for reporting the performance at the end of the educational year. (6) Cost effectiveness consist of performance analysis of the work / project / activity for the planning process of the schools in the next academic year, report of the results from seminar attendees or field study.

1.4 General Management by using the principles of good governance as follows: (1) The rule of law include administrative structure to meets all four educational administration tasks and assign responsibility for each task, provide instruction in the administration of education and comply with the scope and workload clearly. (2) The rule of virtue consist in tracking the students of compulsory school age to provide educational services to all students, provide activities that promote the development of a variety of learners and age-appropriate activities to the development and age of the learner. (3) Transparency report contains correct information on student census, various educational information reporting to the relevant parties, information is accurate and current, the vision, mission, goals in education management, development plan for educational quality, annual operating plan, management policies of educational institutions related to related parties. (4) Participation includes the school board involvement in



management of educational institutions, activities of the institutions with the cooperation of the school board, parents, community organizations, private organizations, local governments and other agencies, coordination with educational network to promote the educational management.(5) Accountability includes collaboration and supporting of various educational network and education area regularly. (6) Cost effectiveness includes the development of documentation by reducing the process and the utilize technology used in the administration, development of information system and networking to take advantage of learning materials and buildings to maximum benefits.

2. The monitoring on effectiveness of management style on education according to the principles of good governance in small-sized schools under the Office of the Basic Education Commission at provinces of south part in the Northeast region as a whole are at the high level.

Keywords: Model, Educational administration, principles of good governance, small-sized school.

บทนำ

ประเทศไทยมีความตื่นตัวสนใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างมากโดยเฉพาะภายหลังจากการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 นอกจากนี้วิกฤตเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้ความสนใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมีมากขึ้นเป็นที่เชื่อกันว่าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานภาครัฐการเอกชนและประชาชนแล้วจะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและเกิดความเป็นธรรมในด้านสังคมเศรษฐกิจและการเมือง (สถาบันพระปกเกล้า, 2546:1)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเพื่อชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชนช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขมีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและการปฏิรูปการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาและดำเนินการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นนิติบุคคลและนำการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based-Management) มาใช้



ซึ่งหลักการบริหารฐานโรงเรียน สอดคล้องกับหลักการของธรรมาภิบาลเกือบทั้งหมดจึงเป็นการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.2546 (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2550:194) และการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือระดับกระทรวงระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาในแต่ละระดับ ต่างมีบทบาทอำนาจหน้าที่แตกต่างกันระดับสถานศึกษา เป็นหน่วยการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้และการจัดการศึกษาทุกระดับตามแนวโน้มในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีซึ่งทั่วไปเรียกว่า “ธรรมาภิบาล” ซึ่งเป็นระบบแนวทางการบริหารจัดการที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการหรือแนวทางธรรมาภิบาล จึงจะเป็นการบริหารที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหาและความต้องการในโลกยุคโลกาภิวัตน์นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงานและเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2550:174)

คำว่า “ธรรมาภิบาล” ได้มีการกล่าวถึงมากที่สุดในทุกวงการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชนและสื่อมวลชน เนื่องจากการบริหารบ้านเมืองในยุคที่ผ่านมายังขาดประสิทธิภาพไว้ประสิทธิผลทำให้กระแสสังคมต้องการให้มี

การพัฒนาสังคมให้เกิดความมั่นคงเป็นธรรมตลอดจนให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและได้มีการเรียกร้องเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารกิจการของฝ่ายบริหารมากขึ้นอย่างรวดเร็วความต้องการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารภาครัฐจึงกลายเป็นความต้องการในที่สุด (นฤมล ทับจุมพล. 2546:59-61)

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอิสานใต้
2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอิสานใต้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอิสานใต้ โดยการนำขอบข่ายและภารกิจการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4



ด้านได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 6 หลักการเป็นองค์ประกอบสำคัญได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

2. ผู้ที่ให้ข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาสภาพ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขนาดเล็กตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาขนาดเล็กเขตจังหวัดอีสาไนใต้จำนวน 10 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสาไนใต้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการบริหารศึกษา จำนวน 10 คน การเลือกผู้เชี่ยวชาญใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.3 ผู้ที่ให้ข้อมูลในการตรวจสอบประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสาไนใต้

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสาไนใต้จำนวน 1,801 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสาไนใต้จำนวน 317 คน

2.4 ผู้ที่ให้ข้อมูลในการวิจัยเพื่อตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสาไนใต้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตจังหวัดอีสาไนใต้ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบ



ประมาณ 3) การบริหารงานบุคคลและ 4) การบริหารทั่วไปและในแต่ละด้านประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 หลักการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อและ 6) หลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอิสานใต้ใน 4 ด้าน ได้แก่

1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคลและ 4) การบริหารทั่วไปและในแต่ละด้านประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 หลักการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อ และ 6) หลักความคุ้มค่า วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในแต่ละด้านและกำหนดการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอิสานใต้ โดยกำหนดเกณฑ์ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในแต่ละข้อตั้งแต่ระดับมากขึ้นไปหรือค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

พบว่า ได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอิสานใต้ ดังนี้



1. ด้านการบริหารวิชาการ ตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1.1 หลักนิติธรรม ประกอบด้วย การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่สอดคล้องกับท้องถิ่นหรือบริบทของสถานศึกษา จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา และจัดทำคู่มือและแนวทางในการวัดและประเมินผลการศึกษา

1.2 หลักคุณธรรม ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลายและสอดแทรกในกลุ่มกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกระดับชั้นเรียนวัดและประเมินผลทางการเรียนของผู้เรียนด้วยเครื่องมือและวิธีการทดสอบอย่างหลากหลายและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยความยุติธรรม จัดหาสื่อ นวัตกรรมให้เพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน และครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

1.3 หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และร่วมจัดทำโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมด้านวิชาการของนักเรียนอย่างชัดเจน จัดทำมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานวิชาการ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และแต่งตั้งคณะกรรมการในการร่วมพิจารณาคัดเลือกและจัดหาหนังสือแบบเรียนตามนโยบายเรียนฟรี เรียนดี 15 ปีอย่างคุณภาพ

1.4 หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน ประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องและให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการศึกษา และร่วมวางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.5 หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจและจัดการศึกษาตามหลักสูตร



แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตาม ความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น ส่ง เสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณแก่ครูใน การจัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ให้กับนักเรียนอย่างหลากหลาย เพียงพอกับ ความต้องการของนักเรียน และจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมความรู้ ความ สามารถของนักเรียนในการพัฒนาทักษะใน ด้านต่าง ๆ จัดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ส่ง เสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งใน ห้องและนอกห้องเรียน

1.6 หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการจัด กิจกรรมให้กับนักเรียน จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่สอดคล้องวิถีชีวิตในชุมชน และนำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิทยากรท้องถิ่นมีส่วน ร่วมในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชน และชุมชนเป็น แหล่งเรียนรู้ให้กับสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ตาม หลักธรรมาภิบาล มีแนวทางในการบริหาร สถานศึกษา ดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ประจำปี งบประมาณ ตามที่ได้รับจัดสรร จัดทำ แผนการใช้งบประมาณตามภารกิจงานทั้ง 4 งานและกำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำปฏิทิน การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ดำเนินการจัดซื้อ

จัดจ้าง ตามระเบียบและแนวปฏิบัติอย่างถูก ต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้

2.2 หลักคุณธรรมประกอบด้วย การ จัดสรรงบประมาณตามภารกิจงาน 4 งาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ในรูปของคณะกรรมการ ปลุกจิตสำนึกให้ กับบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตนโดย ปราศจากการคอร์รัปชั่น สร้างวัฒนธรรมใน การทำงานของสถานศึกษา โดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.3 หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างระบบการบริหารงานงบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และการดำเนินงานใน รูปคณะกรรมการอย่างชัดเจนและเปิดเผย จัด ทำระบบการควบคุมภายใน อย่างเป็นระบบ รายงานการบริหารงานด้านงบประมาณ เปิด เผยให้ผู้เกี่ยวข้อง และรายงานให้สาธารณชน ทราบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.4 หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ วางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีระบบ การควบคุม ดูแลและการบริหารสินทรัพย์ อย่างเป็นระบบ คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตรวจรับพัสดุและตรวจสอบ การดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง

2.5 หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบงาน บริหารงานงบประมาณ และจัดทำขอบข่าย ภารกิจงานอย่างชัดเจน และให้ผู้รับผิดชอบ



ศึกษาระเบียบ แนวปฏิบัติด้านการบริหารงบประมาณ ให้ผู้รับผิดชอบจัดทำระบบบัญชีงานการเงิน การพัสดุ ที่ถูกต้องตามระเบียบ และเป็นปัจจุบัน พร้อมรับการตรวจสอบได้ตลอดเวลา จัดทำข้อมูลสารสนเทศแหล่งข้อมูลของงบประมาณ และแหล่งสนับสนุนการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2.6 หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานการจัดซื้อ จัดจ้างพัสดุหรือครุภัณฑ์ ค่าใช้จ่าย ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ อย่างประหยัดและคุ้มค่า ประเมินผลการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการบริหารงบประมาณต่อไป

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

3.1 หลักนิติธรรม ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคล การมอบหมายภาระงานและจัดทำขอบข่ายภาระงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา วิทยะและการรักษาวิทยะ ระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

3.2 หลักคุณธรรม ประกอบด้วย การมอบหมายงานบุคลากรตามความสามารถ

ความถนัด สนใจและประสบการณ์

ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ในรูปของคณะกรรมการ และนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาในการพัฒนางานตามงานรับผิดชอบ และมีระบบการดำเนินการทางวินัยที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.3 หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ เปิดเผยผลการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.4 หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วม ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประเมินความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และระบบการนิเทศภายในอย่างกัลยาณมิตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และการทำงานเป็นทีม

3.5 หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย



ด้วย การรายงานผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบเมื่อเสร็จสิ้นในการดำเนินงาน บุคลากรทุกคนจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเมื่อสิ้นปีการศึกษา

3.6 หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาในปีการศึกษาต่อไป รายงานผลการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงาน ให้ที่ประชุมทราบและดำเนินการตามงานที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการบริหารทั่วไป ตามหลักธรรมาภิบาลมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.1 หลักนิติธรรม ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างการบริหารตามขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา ทั้ง 4 งานและกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน คู่มือการบริหารงานของสถานศึกษาและแนวปฏิบัติตามขอบข่ายและภาระงานอย่างชัดเจน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แผนปฏิบัติงานประจำปี รายละเอียดของงาน/โครงการ/กิจกรรม การจัดสรรงบประมาณและผู้รับผิดชอบ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของแต่ละงาน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละงานและกำหนดตัวชี้วัด จัดทำ

ล้ามนักเรียนที่มีข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และมีการรับนักเรียนโดยปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด ปราศจากการทุจริตและเลือกปฏิบัติ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

4.2 หลักคุณธรรม ประกอบด้วย การติดตามนักเรียนในวัยเรียนของการศึกษาภาคบังคับ ให้ผู้เรียนได้เข้าเรียนทุกคน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย และเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการและวัยของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสมรรถนะในด้านต่าง ๆ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรต้องการ การลงโทษนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลงโทษนักเรียนอย่างเคร่งครัด จัดสรรงบประมาณที่ได้รับเพิ่มเติมจากรัฐเช่น เงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐานสำหรับนักเรียนยากจน เงินอุดหนุนเรียนฟรี เรียนดี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ ให้นักเรียนได้รับสิทธิและโอกาสอย่างเท่าเทียมเสมอกัน

4.3 หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย การรายงานข้อมูลในการทำล้ามนักเรียนที่ถูกต้อง รายงานข้อมูลทางการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน แจ้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ในการจัดการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี นโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีให้



ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบเป็นประจำทุกปี และ รายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทั้งในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ

4.4 หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดกิจกรรมของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ประสานงานกับเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษาประสานกับ ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการศึกษา และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิทยากรท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4.5 หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือและสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ แก่เครือข่ายการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของชุมชนและให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการศึกษา

4.6 หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย การพัฒนาระบบงานสารบรรณ โดยการลดขั้นตอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน พัฒนาการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเชื่อมโยงเครือข่าย ใช้ประโยชน์ จากวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอน

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอีสานใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอีสานใต้ ผลปรากฏว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาขนาดเล็ก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอีสานใต้ โดยการจัดกลุ่มสนทนา(Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอีสานใต้ จำนวน 10 คน



ผลปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเหมาะสมในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดอีสานใต้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 รูปแบบการบริหารงานด้านวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา และจัดทำคู่มือและแนวทางในการวัดและประเมินผลการศึกษา การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม การวัดและประเมินผลทางการเรียนของผู้เรียนด้วยเครื่องมือและวิธีการทดสอบอย่างหลากหลายความยุติธรรม จัดทำสื่อ นวัตกรรมให้เพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน และครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครู ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานงานวิชาการ มีระบบการนิเทศภายในสถาน

ศึกษาในงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และแต่งตั้งคณะกรรมการในการร่วมพิจารณาคัดเลือกและจัดหาหนังสือแบบเรียนตามนโยบายเรียนฟรี เรียนดี 15 ปีอย่างคุณภาพ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน ประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบการประกัน ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณแก่ครูในการจัดทำ จัดทำสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างหลากหลาย เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของนักเรียนในการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ จัดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารการศึกษาและการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิทยากรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชน และชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการ



เรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543: 1) สอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ(2551: 30) ที่กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 33- 38) ที่ให้แนวคิดว่างานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนาปรารถนที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับกิตติพงศ์ โด่งพิมาย (2551: 97) วิจัยพบว่า โรงเรียน

ขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินมีนวัตกรรมการเรียนการสอนทุกโรงเรียน และ สอดคล้องกับ Roper Nedd and Rhea Keisha (2008) วิจัยพบว่าแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแบบองค์รวมมีความสำคัญในด้านการสนับสนุนการพัฒนาสังคมและกล่าวได้ว่าหลักธรรมาภิบาลคือสิ่งที่จำเป็นต้องมีอยู่เพื่อให้แนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแบบองค์รวมได้แสดงบทบาทในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม

1.2 รูปแบบการบริหารด้านงบประมาณ ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ประจำปีงบประมาณ ตามที่ได้รับจัดสรร จัดทำแผนการใช้งบประมาณตามภารกิจงานทั้ง 4 งานและกำหนดผู้รับผิดชอบ ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามระเบียบและแนวปฏิบัติอย่างถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ การจัดสรรงบประมาณตามภารกิจงาน 4 งาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างในรูปของคณะกรรมการ ปลุกจิตสำนึกให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตนโดยปราศจากการคอร์รัปชัน สร้างวัฒนธรรมในการทำงานของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญจัดทำระบบการควบคุมภายใน อย่างเป็นระบบ รายงานการบริหารงานด้านงบประมาณ เปิดเผยให้ผู้เกี่ยวข้อง และรายงานให้สาธารณชนทราบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีระบบการควบคุม ดูแลและ



การบริหารสินทรัพย์ อย่างเป็นทางการ ให้ผู้รับผิดชอบจัดทำระบบบัญชีงานการเงิน การพัสดุ ที่ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน จัดทำข้อมูลสารสนเทศแหล่งข้อมูลของงบประมาณ การจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การจัดซื้อ จัดจ้างพัสดุหรือครุภัณฑ์ ค่าใช้จ่าย ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ อย่างประหยัดและคุ้มค่า ประเมินผลการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตคนให้มีคุณภาพ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่หรือแสวงหาเพิ่มเติม งบประมาณเป็นแผนการใช้จ่ายทรัพยากรของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญเพราะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษา ทั้งงานวิชาการ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานชุมชน จำเป็นต้องใช้เงินทั้งสิ้น ช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการของงบประมาณจะเป็นเครื่องมือในการใช้จ่ายหรือจัดสรรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คือมีการวางแผนการใช้จ่ายให้สอดคล้องกับรายรับ รวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน ว่าผลงานกับเงินที่ใช้จ่ายสอดคล้องกันหรือไม่ (ทวนพิณรุฬห์, 2552: ออนไลน์) สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 39) ที่ให้แนวคิดว่าการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส

ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ เกษม วัฒนชัย (2546) ที่ให้แนวคิดว่า ธรรมภิบาลในสถานศึกษามีหลักสำคัญสามประการ คือ 1) เป้าหมายต้องสอดคล้องต่อความต้องการ หรือ ความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน (Relevance) หลักการสำคัญ คือ ต้องทำในสิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ของโรงเรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ 2) มีความโปร่งใส (Transparency) หลักการข้อนี้ คือ กระบวนการบริหารโรงเรียนทุกกระบวนการต้องโปร่งใส ให้คนเข้าไปตรวจสอบได้ และสามารถอธิบายได้ 3) ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติต้องมีผู้รับผิดชอบ เช่น การบริหารการเงิน ถ้านำเงินไปใช้แล้วไม่เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็ต้องถามว่าใครเป็นคนสั่ง ใครเป็นคนใช้ ซึ่งต้องรับผิดชอบและการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นผลงาน และจัดทำระบบควบคุมภายในอย่างเป็นทางการ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 8-9) ที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานไว้ว่า

1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ทำให้การดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน ขจัดความสิ้นเปลือง



ทรัพยากรที่อาจเกิดขึ้น 2) ทำให้การจัดทำรายงานทางการเงิน เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส ทันต่อเวลาและเชื่อถือได้ 3) ทำให้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้มีการยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ และระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นการเชื่อมโยงทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้และผลงานที่เกิดขึ้นโดยมีระบบการประเมินทบทวนตรวจสอบผลงานที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม และที่สำคัญหน่วยงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลงานที่ได้สร้างขึ้นมา สำหรับผลงานในความหมายของ PBB หมายถึงผลลัพธ์และผลผลิต (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545: 7-12) และสอดคล้องกับทศวรรษที่ 25 (2553: 48: 80) วิจัยพบว่าการดำเนินงานหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

1.3 รูปแบบการบริหารด้านบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานบุคคล การมอบหมายภาระงานและจัดทำขอบข่ายภาระงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น จัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคล การมอบหมายงานบุคลากรตามความสามารถ ความถนัด สนใจและประสบการณ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ในรูปของคณะกรรมการ

สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ในการพัฒนางาน การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วม ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประเมินความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มีระบบการนิเทศภายในอย่างกัลยาณมิตร การรายงานผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบเมื่อเสร็จสิ้นในการดำเนินงาน การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรม และพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและมีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำในทุกระดับขั้นของการทำงานมีการสร้างศักยภาพและพัฒนาความเป็นผู้นำให้บุคคล มุ่งส่งเสริมและปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดในระบบการทำงาน สามารถสร้างความสำเร็จช่วยเหลือทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีขวัญและกำลังใจเพื่อสร้างองค์กรอย่างยั่งยืนยึดหลักความเป็นไปได้ การมีส่วนร่วม ระดมสรรพพลัง เพื่อเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนและเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน และจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาจะต้องมีการ



ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และ ประสพการณ์ สอดคล้องกับกติมา ปรีดีติติก (2532: 15) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริม ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและนำมา ปฏิบัติในหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้ เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามต้องการ และจะต้องผู้บริหารจำเป็นอย่างไรที่จะต้อง นำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะ หลักคุณธรรม หมายถึงการยึดมั่น ในความถูกต้องดีงาม ผู้บริหารต้องทำเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมาย ปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ และ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบ อาชีพสุจริต สอดคล้องกับ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ, 2553: 34 - 35) และสอดคล้องกับสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2549: 235) วิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสามารถในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อ พัฒนาประเทศ มี 56 คุณลักษณะ จัดกลุ่ม คุณลักษณะออกเป็น 4 ด้าน คือ คุณลักษณะ

ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.4 รูปแบบการบริหารด้านบริหาร ทั่วไป ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างการบริหารตามขอบข่ายการ บริหารงานสถานศึกษา กำหนดผู้รับผิดชอบ คู่มือการบริหารงานของสถานศึกษาและแนว ปฏิบัติตามขอบข่ายและภาระงานอย่างชัดเจน จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละงาน และกำหนดตัวชี้วัด จัดทำสำมะโนนักเรียนที่มี ข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน การติดตาม นักเรียนในวัยเรียนของการศึกษาภาคบังคับ ให้ผู้เรียนได้เข้าเรียนทุกคน จัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย การลงโทษนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ พึงประสงค์ ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการ ลงโทษนักเรียนอย่างเคร่งครัด จัดสรรงบประมาณ ให้นักเรียนได้รับสิทธิและโอกาส อย่างเท่าเทียมเสมอกัน แจ็งวิสัยทัศน์ พันธ กิจ เป้าประสงค์ ในการจัดการศึกษา แผน พัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี นโยบายการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ รายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีให้ ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบเป็นประจำ ทุกปี ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถาน ศึกษา จัดกิจกรรมของสถานศึกษาโดยความ ร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการ สถานศึกษา องค์กรเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ประสาน



งานกับเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษาประสานกับ ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการศึกษา และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิทยากรท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การให้ความร่วมมือและสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ แก่เครือข่ายการศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของชุมชนและให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ การพัฒนาระบบงานสารบรรณ โดยการลดขั้นตอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ใช้ประโยชน์ จากวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนทั้งนี้ เป็นเพราะว่า การบริหารงานทั่วไปนั้นสถานศึกษาจะต้องมีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตัวเองให้มากที่สุด การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 1) ที่ให้แนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย

(Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอันเป็นหลักสากลที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก สอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2546) ที่ให้แนวคิดว่า ธรรมชาติของสถานศึกษามีหลักสำคัญสามประการ คือ 1) เป้าหมายต้องสอดคล้องต่อความต้องการ หรือความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน (Relevance) โดยพิจารณาว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน หรือไม่มีอะไรทำ ที่ทำแล้วไม่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หลักการสำคัญของข้อนี้ คือ ต้องทำในสิ่งที่สอดคล้องกับประโยชน์ของโรงเรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ 2) มีความโปร่งใส (Transparency) หลักการข้อนี้ คือ กระบวนการบริหารโรงเรียนทุกกระบวนการต้องโปร่งใส ให้คนเข้าไปตรวจสอบได้ และสามารถอธิบายเหตุผลอย่างไร สำคัญอย่างไร หากมีคนสงสัย 3) ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติต้องมีผู้รับผิดชอบ และสอดคล้อง จินฉนวนวิตร ปะโคทั้ง (2549: 113) วิจัยพบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนดีเด่น 5 ประการ คือ 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือกระทำ 4) การร่วมติดตามผล และ 5) การร่วมรับประโยชน์ร่วมกัน

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำหลักธรรมชาติในการบริหารจัดการศึกษา



จึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและ เป้าหมายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 177) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่ง มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จำเป็นต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการ ศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ โรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย ใน 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลัก ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และนำ หลักธรรมาภิบาลบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่การ ดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหาร งานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยมีเป้าหมาย ในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 30 – 31) สอดคล้องกับดุสิต เจน วิถี (2551: 98) วิจัยพบว่าการปฏิบัติตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 สอดคล้องกับ บุญเสริม เกื้อสังข์ (2551: 62 -75) ได้วิจัยการศึกษาการใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครตรัง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ บริหารสถานศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลใน การบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก สอดคล้องกับ อัครพงศ์ เทพิน (2548: 152 – 180) ได้วิจัยความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การ บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล การบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา อยู่ในระดับมาก และกัมปนาท วัชร ธนาคม (2553: 239)วิจัยพบว่ารูปแบบ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ ในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้น ที่ 1 -2 ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 13 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความตระหนัก 2) การ กำหนดความรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วม 4)การทำงานเป็นทีม 5)การจัดการความ รู้6) การสร้างความสัมพันธ์7)การวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน 8) การสร้างวินัย9) การสร้าง ค่านิยม10) การสร้างวัฒนธรรมที่ดี12) การ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อำนวยการโรงเรียน และ 13) การให้ขวัญและกำลังใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อเป็นการสนองต่อนโยบายการ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตจังหวัด อีสานใต้ ควรนำรูปแบบการบริหารสถาน ศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ขนาดเล็ก มากำหนดเป็นนโยบายในการ



พัฒนาการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตาม
ขอบข่ายภารกิจของการบริหารสถานศึกษา
ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สถานศึกษาขนาดเล็กควรนำหลักธรรมาภิ
บาลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารตามขอบข่าย
ภารกิจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การ
บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาทุกเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้การอบรม
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา
ขนาดเล็กให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความ

ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการนำหลัก
ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาตาม
ขอบข่ายและภารกิจของงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้ง ต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สถานศึกษาขนาดเล็กในการบริหารสถาน
ศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

2. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งเสริมการ
บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
สถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อนำสถานศึกษามุ่ง
สู่ความเป็นเลิศ

บรรณานุกรม

- สถาบันพระปกเกล้า. (2546). รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). “ธรรมาภิบาลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” สารานุกรมวิชาชีพครู
เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติ
ครบ 60 พรรษา, 1: 191 – 197.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหาร ยุคปฏิรูปการ
ศึกษา. กรุงเทพฯ: ช้างฟ้า.
- นฤมล ทับจุมพล. (2541). แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ”. ใน ม.ร.ว. พศ
ทิสาน (บรรณาธิการ), การจัดการปกครอง (Governance)(หน้า 15 – 31).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับ ประชาชนกลุ่มเสี่ยง

A Development of Training Package on Disaster Prevention from flood for the risk People Group

เกรียงศักดิ์ พรหมณพันธุ์¹

Kriengsak Phramphun¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)พัฒนาชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย เพื่อแก้ปัญหาและลดผลกระทบจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง ในประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน E1/E2 ที่ 80/80 2)เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการใช้ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง ก่อนและหลังการฝึกอบรม 3)เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากกลุ่มประชากรคือประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง มีโอกาสน้ำท่วมซ้ำซากสูง ในภาคเหนือ 7 จังหวัด ได้แก่ ประชาชนของบ้านบางเคียน หมู่ที่ 13 ตำบลบางเคียน อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 30 คน

ชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น จำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะมีเนื้อหาสอดคล้องกับทักษะกระบวนการฝึกอบรมเพื่อป้องกันภัยพิบัติ ดังนี้ หน่วยที่ 1 อุทกภัยและธรรมชาติพยากรณ์ หน่วยที่ 2 การเฝ้าระวังและการเตือนภัย หน่วยที่ 3 การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์อุทกภัย (ก่อน ระหว่างและหลังเกิดอุทกภัย) หน่วยที่ 4 การรักษาพยาบาลเบื้องต้น หน่วยที่ 5 แผนที่เสี่ยงภัยชุมชน และหน่วยที่ 6 การอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ แบบแผนที่ใช้ในการวิจัยคือ One Group Pretest-Protest Design และใช้ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนั้น วัดจากแบบฝึก แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการวิจัย พบว่า ชุดฝึกอบรมป้องกันอุทกภัยมีประสิทธิภาพ 80.61/85.67 เป็นไปตามเกณฑ์

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ที่กำหนด คะแนนจากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 และความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$)

คำสำคัญ: การพัฒนาชุดฝึกอบรม/การป้องกันภัยพิบัติ/อุทกภัย/ประชาชนกลุ่มเสี่ยง

Abstract

This research aimed to develop the training package on disaster prevention in order to solve and reduce the effects from floods in Thailand and make package reach the standard level of E1/E2, with the set target of 80/80, to compare the learning achievement before and after the application of the training package, and to study the satisfaction toward the application of the training package. The sample, 30 people from Ban Bangkien Moo 13, Bangkien Sub-district, Chumsaeng District, Nakorn Sawan Province, was selected by multi-stage sampling. The sample was selected from people with flood risks in 7 repeatedly flooded Northern provinces.

The contents of 6 learning units derived from the training package were as follows: the first described floods and natural prediction, the second described monitoring and alarming, the third described preparation for flood disaster, the fourth described first aids, the fifth described flood risk mapping, and the sixth described the conservation of forested watersheds. One group Pretest-Protest Design and t-test were used. The efficiency of the training package was measured by the learning achievement on training process taken before and after attending the training program. The results displayed that the efficiency of the training package was at 80.61/85.67. The score derived after the samples' participation of the training course was higher than the one taken prior to the participation of the training with the statistic significance of.05. The satisfaction toward the training package was ($\bar{X}=4.50$).

Keywords: Development of Training, Disaster, Flood, Risk People Group



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจพร้อมรับมือกับภัยพิบัติ (Disaster Literacy) เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับประชาชนที่ขาดความรู้ความเข้าใจ ในการรับมือกับอุทกภัย ให้สามารถรับมือภัยพิบัติได้ด้วยตนเองเบื้องต้น โดยเฉพาะประชาชนกลุ่มเสี่ยง ผู้วิจัย จึงมุ่งพัฒนาชุดฝึกอบรม การป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย เพื่อให้ประชาชนเรียนรู้สภาพแวดล้อม ก่อนเกิดอุทกภัยภัย ขณะเกิดอุทกภัยและหลังการเกิดอุทกภัย เช่น การอพยพหรือวิธีดำเนินชีวิตอย่างไร เมื่อภัยมาถึง การช่วยตนเองและเพื่อนบ้านและรวมถึงวิธีการสื่อสาร ไปยังเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องอย่างไร เพื่อให้ความช่วยเหลือเข้าไปถึงได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น วิธีการฝึกอบรมเป็นการเข้าไปถึงพื้นที่เสี่ยงภัย และให้การอบรมกับประชาชนกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เสี่ยง สามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง สามารถใช้ในการช่วยชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วทุกพื้นที่ในประเทศไทยต่อไปได้ในอนาคต

ภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) หมายถึง ภัยอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของมนุษย์ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2552) อุทกภัย (Flood) เป็นภัยพิบัติธรรมชาติสำคัญ ที่สร้างความเสียหายให้กับประเทศไทยทุก ๆ ปี และสามารถเกิดขึ้นได้ทุกพื้นที่ มีแนวโน้มของความรุนแรงและความถี่ของการเกิดเห็นได้อย่างชัดเจน ความเสียหายที่เกิดจากอุทกภัยของประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2543-2554 ได้มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นสูงถึง 130,102.60 ล้านบาท (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2554) โดยเฉพาะอุทกภัยใน พ.ศ. 2554 จัดเป็นอุทกภัยรุนแรงที่เกิดขึ้นระหว่างฤดูมรสุมในประเทศไทย ส่งผลกระทบตั้งแต่ภาคเหนือต่อเนื่องจนถึงบริเวณพื้นที่ภาคกลาง ลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาและลุ่มน้ำโขง ตั้งแต่ปลายเดือนกรกฎาคมจนถึงเดือนธันวาคม ประชาชนได้รับผลกระทบมากกว่า 12.8 ล้านคน ธนาคารโลกมีการประเมินมูลค่าความเสียหายถึง 1.44 ล้านล้านบาท (สถิติธันวาคม พ.ศ.2554) และจัดให้เป็นภัยพิบัติที่สร้างความเสียหายมากที่สุดอันดับ 4 ของโลก (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2554) อุทกภัยดังกล่าวทำให้พื้นที่กว่า 150 ล้านไร่ เป็นพื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมใน 63 จังหวัด 684 อำเภอ ตั้งแต่ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ สุโขทัย ตาก พิษณุโลก ภาคกลาง กำแพงเพชร ที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาได้แก่ พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง สุพรรณบุรี ส่วนที่ราบลุ่มภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี นครนายก นนทบุรี พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สมุทรสาคร ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ปราจีนบุรี กรุงเทพมหานคร ส่วนบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำโขง ได้แก่



จังหวัด ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี กาฬสินธุ์ และจังหวัดนครราชสีมา มีประชาชนได้รับความเดือดร้อนถึง 4,086,138 ครัวเรือน (13,595,192 คน) บ้านเรือนเสียหายทั้งสิ้น 2,329 หลัง เสียหายบางส่วน 96,833 หลัง พื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหาย 11.20 ล้านไร่ ถนน 13,961 สาย ท่อระบายน้ำ 777 แห่ง ฝาย 982 แห่ง ทำนบ 142 แห่ง สะพาน/คอสะพาน 724 แห่ง บ่อปลา/กึ่ง/หอย 231,919 ไร่ ปศุสัตว์ 13.41 ล้านตัว มีผู้เสียชีวิต 813 ราย (รวม 44 จังหวัด) สูญหาย 3 คน (จ.แม่ฮ่องสอน 2 ราย จ.อุตรดิตถ์ 1 ราย) สถานศึกษาทั่วประเทศทุกระดับ ถูกน้ำท่วมกว่า 2,000 แห่ง มูลค่าความเสียหายประมาณ 1,400 ล้านบาท โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้รับผลกระทบคิดเป็นสัดส่วนการผลิตของโลกอย่างน้อย 25% ธุรกิจญี่ปุ่นซึ่งมีฐานการผลิตในประเทศไทย เช่น โตโยต้า ฮิตาชิและแคนอน คาดว่ากำไรบริษัทโตโยต้าอาจถูกตัดลง 200,000 ล้านบาท การท่องเที่ยวได้รับความเสียหายในรูปแบบของค่าเสียโอกาสในการนำรายได้เข้าสู่ประเทศและจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ ลดลง 300,000 คน สูญเสียรายได้จากท่องเที่ยว 25,580 ล้านบาท ส่วนอุทกภัยในพื้นที่ภาคใต้ มีจังหวัดที่ประสบภัยทั้งสิ้น 12 จังหวัด (พังงา ระนอง ชุมพร นครศรีธรรมราช สตูล สงขลา กระบี่ ภูเก็ต ตรัง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส พัทลุง และสุราษฎร์ธานี) 133 อำเภอ 874 ตำบล

6,197 หมู่บ้าน มีราษฎรได้รับความเดือดร้อน 609,511 ครัวเรือน (1,932,405 คน) เสียชีวิตถึง 80 คน อุทกภัยครั้งนี้ จึงร้ายแรงที่สุดทั้งปริมาณน้ำและจำนวนผู้ได้รับผลกระทบ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2554) สำหรับจังหวัดนครสวรรค์ เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซากมากที่สุด (กรมพัฒนาที่ดิน, 2554) โดยมีผลกระทบต่อประชาชนระดับอำเภอคือ อำเภอชุมแสงมีทั้งหมด 20 ตำบล โดยเฉพาะตำบลบางเคียนมีประชาชนได้รับผลกระทบถึง 14 หมู่บ้าน สาเหตุของการเกิดอุทกภัยส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะภูมิประเทศที่เป็นลุ่มน้ำหรือเป็นที่ราบต่ำ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจไม่มีการเตรียมตัวรับกับสภาวะน้ำท่วม ก่อนเกิดน้ำท่วมไม่ได้รับข่าวเตือนภัยจากรัฐหรือเมื่อได้รับข่าวสารภัยก็มาถึงตัวแล้ว (ภัราพร จันตะนี, 2550) นอกจากนี้สาเหตุดังกล่าวการตัดไม้ทำลายป่าต้นน้ำก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดน้ำป่าไหลหลากสร้างความเสียหายให้ประชาชนที่อยู่ใกล้เคียงหรืออาศัยอยู่ที่ราบระหว่างภูเขาหรือทางน้ำไหลผ่าน (เอกรินทร์ สว่างจิตร, 2551)

ผลจากการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 ราย ในประชากรผู้ประสบกับอุทกภัย 3,000 ราย (เกรียงศักดิ์ พรหมณพันธ์, 2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การถอดบทเรียนผลกระทบภัยพิบัติมหาอุทกภัย 2554 ที่มีต่อประชาชนภาคกลาง กรณีศึกษา: ศูนย์พักพิงวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้อพยพส่วนใหญ่ได้รับผล



กระทบ เกิดความเสียหายในด้านทรัพย์สินและสิ่งปลูกสร้างโดยเสียหายทั้งหมดมีมากถึง ร้อยละ 44.2 มีความสูญเสียด้านชีวิตมากที่สุดถึงร้อยละ 19.5 ทรัพย์สินเงินทองและของมีค่าเสียหายในระดับมากที่สุด ร้อยละ 45.3 ส่วนมูลเหตุที่ทำให้เกิดอุทกภัย ผู้อพยพเชื่อว่าเกิดจากประตูละบายน้ำชำรุดเสียหายหรือไม่เปิดประตูละบายน้ำ ค่าเฉลี่ย 4.09 มีการปล่อยน้ำจากเขื่อน ค่าเฉลี่ย 4.04 ในส่วนการรับรู้ข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้อพยพขาดการรับรู้ในการประชาสัมพันธ์ของระยะเวลาก่อนเกิดและความรุนแรงของอุทกภัย ค่าเฉลี่ย 3.41 จึงทำให้เกิดความเสียหายต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก

จากที่มาและความสำคัญของสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มีแนวความคิด ในการพัฒนาชุดฝึกอบรม ซึ่งเป็นการจัดระบบการฝึกอบรม โดยการรวบรวมสื่อ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการฝึกอบรมและการทดสอบอย่างมีประสิทธิภาพ (นิพนธ์ ศุขปรีดี, 2537) นำมาจัดทำเป็นชุดสื่อการฝึกอบรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้เรียนได้ด้วยตนเอง มีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดกิจกรรมการฝึกเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถประเมินผลการฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง ทำให้ผลการเรียนรู้และพฤติกรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กัลยาณี จิตต์การุณย์และคณะ, 2546) ชุดฝึกอบรมนี้จะมีเนื้อหาครบถ้วนใน 1 ชุด สามารถใช้กับผู้ฝึกอบรมรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม วิธี

การเรียนรู้หลากหลายรูปแบบมีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกในระยะสั้นได้ (เกษม ไชยวรรณ, 2550) เพื่อให้ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง มีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการป้องกันอุทกภัย โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ เจตคติ การปฏิบัติตัวหรือการป้องกัน และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทันที หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น (เกษม จันทร์แก้ว, 2536) และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการป้องกัน การแก้ไขปัญหาอุทกภัย รวมทั้งให้การดูแลช่วยเหลือกันภายในชุมชน มีความสามารถในการดูแลช่วยเหลือกันเองในเบื้องต้นก่อนได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทำให้เกิดประสบการณ์และความสามารถในการป้องกันอุทกภัยได้ดียิ่งขึ้น (น้อย ศิริโชติ, 2524: 6-8)

ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์รูปแบบและพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม เพื่อใช้ในการดำเนินงาน จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ อุทกภัย และธรรมชาติพยากรณ์ การเฝ้าระวังและการเตือนภัย การเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์อุทกภัย (ก่อน ระหว่างและหลังอุทกภัย) การรักษาพยาบาลเบื้องต้น แผนที่เสี่ยงภัยชุมชน และการอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ นอกจากนี้จะมีการประเมินผลการฝึกอบรมแต่ละเรื่องแล้ว ยังมีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เข้า



รับการฝึกอบรม ทั้งนี้มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการป้องกันบรรเทาและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ที่เกิดขึ้น เกิดความรู้ เจตคติ และทักษะปฏิบัติ ในการช่วยเหลือบรรเทาภัยที่เกิดขึ้นกับผู้ประสบอุทกภัย ตลอดจนมีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือประชาชนกลุ่มเสี่ยงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 ที่ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนจากการทำแบบทดสอบ ก่อนและหลังการฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง

สมมติฐานการวิจัย

หลังการฝึกอบรมผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเกิดความรู้ในการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 ที่ 80/80
2. เป็นแนวทางในการสร้างชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากภัยด้านอื่นๆ

สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้สร้างชุดฝึกอบรมการป้องกันอุทกภัยสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยงขึ้น ประกอบด้วยหน่วยฝึกอบรมจำนวน 6 หน่วย
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ จำนวน 60 ข้อ (หน่วยละ 10 ข้อ รวม 6 หน่วย) เป็นแบบ 4 ตัวเลือก
3. แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อชุดฝึกอบรม ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 สำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ใช้รูปแบบการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One – group Pretest – posttest Design) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชาชนบ้านบางเคียน หมู่ที่ 13 ตำบลบางเคียน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (May, 1997: 18) โดยวิธีจับสลาก (Lottery) (Koul, 1984: 108) ดังนี้ ขั้นตอนแรก จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบไปด้วย 15 อำเภอ จับสลากได้ 1 อำเภอ ได้แก่อำเภอชุมแสงขั้นตอนที่



สอง อำเภอชุมแสงประกอบไปด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 13 แห่ง จับสลากได้ 1ตำบล คือ ตำบลบางเคียน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.บางเคียน ขึ้นตอนที่สาม ตำบลบางเคียนประกอบไปด้วย จำนวน 14 หมู่บ้าน จับสลากได้ 1 หมู่บ้าน ได้แก่หมู่ที่ 13 บ้านบางเคียน ขึ้นตอนที่สี่ ประชาชนหมู่ที่ 13 จำนวน 385 คน (กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลบางเคียน, 2555) ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการปรึกษาหารือกับ องค์การบริหารส่วนบางเคียน เพื่อเลือกประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยมากที่สุด ในหมู่บ้าน จำนวน 30 คน เพื่อให้มีความเป็นตัวแทน และมีจำนวนที่มากเพียงพอที่จะสามารถนำเอาข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน ในเชิงปริมาณ ทางสถิติโดยใช้อย่างน้อยร้อยละ 10 ของประชากรหรือกลุ่มละ 30 คน เป็นอย่างต่ำ (Gay, 1996: 142) เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเคียน โดยมีข้อมูลหมู่บ้านที่ได้รับผลกระทบ มีความเสียหายจากอุทกภัย พ.ศ.2554 มากที่สุดคือ หมู่ที่ 13 และหมู่ที่ 14 (วิเชียร จันทฤกษ์, 2555) ขึ้นตอนในการทดลอง ดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง อาคารเฉลิมพระเกียรติฉลองพระชนมายุครบ 83 พรรษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางเคียน มีการทดสอบก่อนการฝึกอบรม

และหลังการฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม ในวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ.2556

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันอุทกภัย ก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง โดยใช้สถิติ T-Test โดยการวิเคราะห์ One-Way Manova

ผลการวิจัย

1. การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 ดังนี้ หน่วยที่ 1 อุทกภัยและธรรมชาติพิภพภัย คะแนนจากการทำแบบทดสอบระหว่างฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 80.00/83.33 หน่วยที่ 2 การเฝ้าระวังและการเตือนภัย คะแนนจากการทำแบบทดสอบ ระหว่างฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 87.33/93.33 หน่วยที่ 3 การเตรียมพร้อมรับสถานการณ์อุทกภัย (ก่อนระหว่างและหลังเกิดอุทกภัย) คะแนนจากการทำแบบทดสอบระหว่างฝึกอบรมและหลังการ



ฝึกอบรม เท่ากับ 81.00/85.33 หน่วยที่ 4 การรักษาพยาบาลเบื้องต้น คะแนนจากการทำแบบทดสอบระหว่างฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 84.67/91.33 หน่วยที่ 5 แผนที่เกี่ยวข้องชุมชน คะแนนจากการทำแบบทดสอบระหว่างฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 71.00/75.00 หน่วยที่ 6 การอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ คะแนนจากการทำแบบทดสอบระหว่างฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 79.67/85.67 ดังนั้นคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 6 หน่วยการเรียนรู้ E1 เท่ากับ 80.61 และ E2 เท่ากับ 85.67

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบทดสอบประกอบชุดฝึกอบรมก่อนและหลังการศึกษาใช้ชุดฝึกอบรมการป้องกันอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยงจากการทดลองแบบ 1:1, 1:10, 1:100 และจากการนำไปใช้จริง พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการใช้ชุดฝึกอบรมก่อนและหลังการศึกษา แบบการทดลอง 1:1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยคะแนนทดสอบหลังศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 7.28, S.D. = 0.32) สูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 6.06, S.D. = 0.25) คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการใช้ชุดฝึกอบรมก่อนและหลังการศึกษา แบบการทดลอง 1:10 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยคะแนนทดสอบหลังศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 8.09, S.D. = 0.11) สูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนศึกษา

(ค่าเฉลี่ย = 7.02, S.D. = 0.07) คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการใช้ชุดฝึกอบรมก่อนและหลังการศึกษา แบบการทดลองนำไปใช้จริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยคะแนนทดสอบหลังศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 8.40, S.D. = 0.35) สูงกว่าคะแนนสอบทดสอบก่อนศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 7.91, S.D. = 0.30)

3. ค่าเฉลี่ยของคะแนน ความพึงพอใจของผู้นำชุมชน เมื่อนำค่าคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้ชุดฝึกอบรมการป้องกันอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยง โดยรวมมีความพึงพอใจของคะแนน (ค่าเฉลี่ย = 4.50, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในชุมชนได้จริง (ค่าเฉลี่ย = 4.70, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา ลำดับที่ 2 ด้านเนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับความต้องการ มีคะแนนเท่ากับด้านภายหลังการอบรมได้รับความรู้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.60, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับ มากที่สุด ลำดับที่ 3 ด้านเนื้อหาวิชามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.45, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 4 ด้านวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ (ค่าเฉลี่ย = 4.45, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 5 ด้านกระบวนการที่ใช้ในการฝึกอบรมของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย = 4.43, S.D. = 0.35)



อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 6 ด้านความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.42, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย ลำดับที่ 7 ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัย

1. ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.61/85.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ของการใช้ชุดฝึกอบรมก่อนและหลังการศึกษา แบบการทดลองนำไปใช้จริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยคะแนนทดสอบหลังศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 8.40, S.D. = 0.35) สูงกว่าคะแนนทดสอบทดสอบก่อนศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 7.91, S.D. = 0.30)

3. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ใช้ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยง โดยรวมมีความพึงพอใจของคะแนน (ค่าเฉลี่ย = 4.50, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในชุมชนได้จริง (ค่าเฉลี่ย = 4.70, S.D.

= 0.47) อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ อภิปรายดังนี้

1. ผลการใช้ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้ง 6 หน่วย มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 โดยมีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.61/85.67 อภิปรายได้ว่า ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 เพราะได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการศึกษาวิธีการสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อใช้ในการป้องกันอุทกภัยให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โดยศึกษาถึงปัญหา สาเหตุในการเกิดอุทกภัย เรียนรู้ถึงวิธีการป้องกันอุทกภัย การช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัย และการเตรียมความพร้อมของประชาชนกลุ่มเสี่ยง ตั้งแต่ก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัยและหลังจากภัยผ่านพ้นไป การปกป้องดูแลครอบครัวและสภาพแวดล้อมให้สามารถอยู่รอดได้ในขณะเกิดภัยรวมทั้งการเฝ้าระวังอุทกภัย

โดยพบว่าคะแนนระหว่างใช้ชุดฝึกอบรม (E1) น้อยกว่าคะแนนหลังการใช้ชุดฝึกอบรม (E2) ทั้งนี้เกิดจากประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรมขาดความรู้ ความเข้าใจในการจำลองลักษณะภูมิประเทศและตำบลต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดตำแหน่งลง



บนแผนที่เสี่ยงภัย จึงได้มีการปรับแก้ในเรื่องเกี่ยวกับทิศเหนือจริงในภูมิประเทศ กับการจำลองลงบนแผนที่ และนำเอาตัวอย่างแผนที่เสี่ยงภัยในหลายรูปแบบ ให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ศึกษาประกอบ จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น สามารถทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมได้คะแนนสูงขึ้นในการทดลอง 1:100 ($n=30$) มีประสิทธิภาพ 80.06/84.78 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากการพัฒนาชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยงในแต่ละขั้นตอนตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เมื่อนำชุดฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ 80.61/85.67 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ฮีร์คักดี อุบลรัตน์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองในการจัดทำผลงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่าชุดฝึกอบรมแบบเอกสาร มีประสิทธิภาพ 88.67/89.00 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัศมี เทียนวิจิตร (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบอิงประสบการณ์ภาษาจีนได้บุคคลธรรมดา สำหรับเจ้าหน้าที่ตรวจแบบแสดงรายการภาษีกกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า ชุดฝึกอบรมแบบอิงประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นทั้ง 3 หน่วยประสบการณ์ มีประสิทธิภาพตามลำดับ คือ 80.33/81.00 80.00/80.67 และ 81.67/80.00 เป็นไป

ตามเกณฑ์กำหนด 80/80 ผู้รับการฝึกอบรมแบบอิงประสบการณ์ มีความก้าวหน้าในการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผู้รับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับชุดฝึกอบรมแบบอิงประสบการณ์ว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์เตอร์ เจมส์ อัลเบิร์ต Carter, James Albert (1998) ได้ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบสัมภาษณ์ทางวิดีโอทัศน์ เพื่อฝึกทักษะด้านการสัมภาษณ์ของนักศึกษาสาขาจิตวิทยา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลอง มีทักษะด้านการสัมภาษณ์ หลังการฝึกอบรม 86% จากเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80% ทั้งนี้อาจเนื่องจากชุดฝึกอบรม การป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง สร้างและพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ตามหลักการสอนที่ดี 4 ประการ ได้แก่ 1. การประมาณที่ละน้อย (Gradual Approximation) 2. การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน (Active Participation) 3. การได้รับผลป้อนกลับทันที (Immediate Feedback) และ 4. เป็นสิ่งที่เรียนไม่ยากเกินความสามารถ (Success Experience) โดยผ่านการทดสอบและปรับปรุง จนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการเรียนรู้ของผู้ที่เข้ารับการฝึก หลังจากฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยง สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ด้วยหลักการนำสื่อการเรียนรู้อมาใช้ที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้ผู้เข้ารับ



การฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชุดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีสื่อที่หลากหลายแต่ละชนิดมีลักษณะแตกต่างกันออกไป การที่นำสื่อแต่ละชนิดมาใช้ร่วมกันอย่างเหมาะสมเป็นระบบ จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายและเกิดการเรียนรู้มากขึ้น สอดคล้องกับ ศิริพรรณ สายหงษ์และสมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2534: 673) ที่กล่าวเอาไว้ว่า “ชุดฝึกอบรมนั้นเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย สื่อที่ใช้ ระยะเวลา สถานที่และประโยชน์ที่จะได้รับ ชุดฝึกอบรมแต่ละชุดที่จัดทำขึ้นให้เบ็ดเสร็จในตัวเองทำให้ผู้ฝึกอบรม สามารถศึกษาหาความรู้จากชุดฝึกอบรมได้ตามความต้องการหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการศึกษาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากชุดฝึกอบรม ก็จะสามารถที่จะเลือกศึกษาเฉพาะเรื่องได้ โดยไม่ต้องอ่านต่อเนื่องไปยังสิ่งที่ไม่ต้องการศึกษา”

ผลการเรียนรู้ที่สูงขึ้นหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ศึกษาจากชุดฝึกอบรมซึ่งมีรูปแบบของสื่อที่หลากหลาย น่าสนใจที่จะเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่ายและสามารถสร้างองค์ความรู้ให้ตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการสำคัญ ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยง ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ชุดฝึกอบรมได้รับการออกแบบรูปเล่มให้น่าสนใจ มีขนาดเหมาะสม มีสีสันสวยงาม เนื้อหากระชับมีภาพประกอบชัดเจนอ่านเข้าใจได้ง่าย ขณะที่ฝึกอบรมและ

หลังการฝึกอบรมจะมีการชี้แนะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบผลการปฏิบัติกิจกรรมทันที ทำให้ทราบว่าควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร จึงจะทำให้การเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ด้วยคุณลักษณะของสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรมจากวิทยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องเหมาะสมกับวัยวุฒิและประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เข้ารับการฝึกอบรม จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดองค์ความรู้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้การเรียนรู้หลังจากการใช้ชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยคะแนนทดสอบหลังศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 8.40, S.D. = 0.35) สูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 7.91, S.D. = 0.30) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระเบียบ หนูรินทร์ (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างและหาประสิทธิภาพเอกสารประกอบการสอน วิชางานผลิตภัณฑ์โลหะแผ่น 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) การวิจัยครั้งนี้ พบว่าความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนหลังจากที่เรียนด้วยเอกสารประกอบการสอน วิชางานผลิตภัณฑ์โลหะแผ่น 1 แล้ว หลังเรียนมีค่าเพิ่มขึ้น 22.141 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับ มยุรี แก้วพันธ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนเนื้อหาวิชา การเขียนแบบไฟฟ้าด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการบูรณาการหลักการและเทคนิคการ



สอนของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การวิจัยครั้งนี้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกพฤติกรรม

3. ผู้เข้ารับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรม การป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยงในระดับมาก ทั้งนี้เพราะชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ทำให้ผู้เข้ารับการศึกษาเกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้ศึกษาและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยของประชาชนกลุ่มเสี่ยง โดยรวมมีความพึงพอใจของคะแนน (ค่าเฉลี่ย = 4.50, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่ประชาชนกลุ่มเสี่ยง มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในชุมชนได้จริง (ค่าเฉลี่ย = 4.70, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก และข้อที่ประชาชนกลุ่มเสี่ยง มีระดับความพึงพอใจโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ระเบียบ หนูรินทร์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างและหาประสิทธิภาพเอกสารประกอบการสอน วิชางานผลิตภัณฑ์โลหะแผ่น 1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545

(ปรับปรุง พ.ศ. 2546) ผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อเอกสารประกอบการสอนที่สร้างขึ้นอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้ เพื่อให้การใช้ชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยสำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ

1.1 ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัย สำหรับประชาชนกลุ่มเสี่ยง จะสูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไม่ได้ขึ้นอยู่กับชุดฝึกอบรมชุดนี้ แต่ขึ้นอยู่กับตัวผู้สอนหรือวิทยากร การนำชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยไปใช้ ผู้สอนจะต้องเข้าใจเนื้อหาที่จะฝึกอบรมเป็นอย่างดี เพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผู้สอนหรือวิทยากร ควรวางแผนการจัดการเรียนรู้ และเตรียมสื่อการสอนเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค เช่น การใช้ภาพสถานการณ์น้ำท่วมในอดีต บริเวณพื้นที่เสี่ยงภัยหรือพื้นที่ที่เคยเกิดภัยพิบัติด้านอุทกภัยมาก่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น การใช้สื่อในแต่ละครั้งจะต้องสัมพันธ์สอดคล้องกับเนื้อหาที่จะสอน สามารถเพิ่มสื่อต่างๆ ได้ตามความเหมาะสม



1.3 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ควรมีการตรวจสอบหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เข้าอบรม เช่น สถานที่ฝึกอบรม แสงสว่าง หรือความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ และถ้าเป็นผู้นำชุมชนก็จะทำให้เพิ่มโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ให้ประชาชนคนอื่นต่อไป

1.4 เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทุกครั้ง ควรมีการติดตามประเมินผลว่ามีการนำเอาความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ประโยชน์ในท้องถิ่นหรือในพื้นที่เสี่ยงอุทกภัย

1.5 ควรมีการจัดกิจกรรมชุดฝึกอบรมการป้องกันภัยพิบัติจากอุทกภัยใน

สถานศึกษา ในระดับต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงภัย ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนได้เกิดการเรียนรู้ที่ เกิดความเข้าใจและสามารถนำมาใช้ประโยชน์สถานการณ์จริงในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย ครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ หรือชุดฝึกอบรมทางไกลที่เน้นสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อปฏิสัมพันธ์ และควรมีการสร้างชุดฝึกอบรมในการป้องกันภัยประเภทอื่นๆ ที่มีโอกาสเกิดขึ้นกับประเทศไทย เช่น สึนามิ ดินโคลนถล่ม ฯลฯ

References

- Academic Department. (2002). Research to develop a course of basic education. Bangkok: Printing Transportation Organization and Parcels.
- Carter, James Albert. (1998). "The Systematic Development of a Video-Based Self-Instructional Interview Training Package" Dissertation Abstracts International. 622-B.
- Department of Disaster Prevention and Mitigation. (2008). Prevention Plan and alleviate flooding Storm and Landslide 2008. [Online] Available: <http://cendru.eng.cmu.ac.th/web/3-3.htm>
- _____. (2011). Cost of flood 1991-2011. [Online] Available: <http://www.flood.rmutt.ac.th/?p=819>
- _____. (2005). Disaster Management and events that will bring negative impact on people's lives. [Online] Available: <http://www.disaste.to.th/html/academy/news/academy.news/>



- Department of Environmental Quality. (2009). Ministry of Environment and Natural Resources, Data natural disasters. [Online] Available: [http://www. environnet.in.th/evdb/info/diaster/Diaster01.html](http://www.environnet.in.th/evdb/info/diaster/Diaster01.html)
- Gay, L.R. (1996). Educational Research: Competencies for Analysis and Application. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Health Insurance Fund Sub district Tambon Bang Kieang (2012). Summary of Fund Performance Health System Sub district Tambon Bang Kieang Fiscal year. 2012 Nakhonsawan: Sub district Tambon Bang Kieang.
- Kriengsak Chareonwongsak. (2011). Natural disaster prevention... To the term of the Earth. [Online] Available: <http://www.kriengsak.com/node/1756>
- Kriengsak Phramphun. (2012). Removing lessons flood disaster effect 2012 Available to the public Central Case Study: Evacuation centers College of Physical Education Chonburi province. Bangkok: Royal Geographical Society Of Thailand.
- Kasem Chunkao. (1993). Environmental Education. Bangkok: Odiean Stowe.
- _____. (2012). Why water is flooding in Thailand. [Online] Available: <http://www.siamensis.org/webboard/topic/34288>
- Kasem Chaiyawan. (2007). Human resource development activities strengthen democracy. Maharakram: Academic Service Centre.
- Koul, Lokesh. (1984). Methodology of Educational Research. New Delhi: Vani Education Book.
- Land Development Department. (2011). Map of Thailand flooded. [Online] Available: http://irw101. ldd.go.th/data_flo.html
- _____. (2005). Analysis areas at risk of landslides in Thailand. [Online] Available: <http://www. ldd.go.th>
- _____. (2007). The people who live in areas prone to flooding and landslides. [Online] Available: <http://www. ldd.go.th>



- Land Development Department. (2003). Map flooded areas of Thailand. Water Resources Planning to Development Division soil survey and Land use planning. [Online] Available: <http://www.idd.go.th>
- Meteorology Department. (2011). Weather forecast. Bangkok: Meteorology Department
- _____. (2011). Floods. [Online] Available: <http://www.tmd.go.th>
- _____. (2007). Elements of the severity of landslides. [Online] Available: <http://www.tmd.go.th>
- Mayuree Kheawphun. (2008). Model development and teaching academic content specialist with a computer. Integrating the principles and techniques of teaching the students in the Diploma. Phetchaburi: Department of Electrical Technical College Phetchaburi
- May,T. (1997). Social Research: Issue,Methods and Process. 2nd ed. Buckingham: Open University Press.
- Noi Sirichote. (1981). Training techniques. Bangkok: Publishing Odiean Stowe.
- Niphun Sukpedee. (1994). The material processing technology and communications training unit 8 – 11. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat University.
- Rabeab Nurin. (2010). Creating and Evaluating the Effectiveness of Teaching. Product subjects sheet Metal 1 Diploma course 2002 (2003 Metal Improvement Program).Surat Thani: Technical College Surat Thani.
- Rasamee Theinvichitr. (2003). Development of training experiences based on individual income Sales tax returns for authorities the Revenue Department. Master of Education Thesis. Educational Communications and Technology Faculty of Education Sukhothai Thammathirat University.
- Siripan Saihung and Somprasong Vittayakiat. (1991). Teaching academic development and use of the media Formal Education Unit 9-15. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat University.



Terasak Ubolrat. (2000). Development of training manual on the preparation of academic work Teachers under Dental Education. Master of Education thesis Educational Technology Graduate Srinakharinwirot University.

Vichean Jantakrit. (2012). Flood Information 2012 Sub district Tambon Bang Kieang. Data from telephone interviews. Monday, October 29, 2012.

การพัฒนาหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

A Development of the Enrichment Curriculum on Acting the tema Learning Activities for Mathayomsuksa3 Students.

ปิยดา ศรีตระกูล¹, ศิริ เจริญวัย², จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์³, สงวนพงศ์ ชวนชม⁴

Piyada Srirakul¹, Siri Chareonwai², Chamroenrat Chitchirachan³, Sanguanpong Chuanchom⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และหาประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเสริม เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์การศึกษาและการสัมภาษณ์เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเสริม ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตรเสริมตามโครงสร้างที่กำหนดขึ้น ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาความเหมาะสมของร่างหลักสูตรเสริม เป็นการนำร่างหลักสูตรเสริมเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน สนทนากลุ่ม (Focus Group) และขั้นตอนที่ 4 การหาประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมโดยนำหลักสูตรเสริมไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 30 คน เป็นเวลา 30 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบทดสอบความรู้ 2) แบบประเมินความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมแล้ว เก็บข้อมูลนำมาวิเคราะห์ผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

1 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2 รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

4 อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

1 Ph.D.Candidate in Education Administration, Faculty of Education, Vongchavalitkul University

2 Associate Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University

3 Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University

4 Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University



ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีโครงสร้าง 2 ส่วน ส่วนแรก คือ องค์ประกอบของหลักสูตรเสริมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการของหลักสูตรเสริม เกี่ยวข้องกับประเภทของหลักสูตรเสริม ลักษณะของหลักสูตรเสริม และเนื้อหา 2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม (1) เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นประโยชน์ของการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (2) เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) เพื่อให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม 3. เนื้อหาสาระของหลักสูตรเสริม ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ครู และนักเรียน ประกอบด้วยสาระการเรียนรู้ 4 เรื่อง (1) การทำรายงานกลุ่ม (2) การประชุมกลุ่ม (3) การสำรวจโรงเรียน (4) การศึกษาชุมชน 4.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ร่วมกันอภิปรายกลุ่ม แสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมกลุ่มผ่านใบงาน 5. สื่อการเรียนรู้ เป็นสื่อที่ใช้ประกอบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพและเข้าใจเนื้อหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้แยกสื่อการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ ใช้ก่อนการจัดกิจกรรม ใช้ระหว่างการจัดกิจกรรม ใช้หลังการจัดกิจกรรม และ 6.การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (1) แบบทดสอบวัดความรู้ (2) แบบวัดทักษะการทำงานเป็นทีม (3) แบบวัดความพึงพอใจ ต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และส่วนที่สอง คือ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน คือ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การทำรายงานกลุ่ม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การประชุมกลุ่ม แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การสำรวจโรงเรียน แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การศึกษาชุมชน ซึ่งนักเรียนแต่ละกลุ่มจะต้องทำงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการเรียนรู้ (Planning) ขั้นที่ 2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ (Sharing) ขั้นที่ 3 การระดมสมองและประยุกต์ใช้ความรู้แก้ปัญหา (Utilization) ขั้นที่ 4 การประเมินผลงานของทีม (Evaluation)

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีดังนี้

2.1 ด้านความรู้ นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมสูงกว่าก่อนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 87.17

2.2 ด้านความสามารถของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49)

2.3 ด้านความพึงพอใจ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็น



ทีมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.53)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรเสริม, การทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

Abstract

The purposes of the study were to construct the enrichment curriculum on acting the team learning activities for Mattayomsuksa 3 students and to search the effectiveness of the enrichment curriculum acting on the team learning activities. The 4 procedures of development were: 1) Studying to set the curriculum structures by summarizing, concepts, principles, theories, the related researches; and interviewing, 2) Forming the enrichment curriculum as the structures setted, 3) Considering the appropriation of the enrichment curriculum by presenting to the 9 experts by means of group discussion, and 4) Checking the effectiveness of the enrichment curriculum by implementing with 30 Mattayomsuksa 3 students for 30 hours. The research tools used for collecting data were: 1) Knowledge Test, 2) Competency Test on Team Learning Activity and 3) Questionnaire for Students' Satisfaction on Team Learning Activity. The data were analyzed by the computer program.

The research findings were two fold as follows: Firstly, The enrichment curriculum acting on the team learning activities for Mattayomsuksa 3 students consisted of two parts: Part 1: The enrichment curriculum consisted of 6 components as: 1. The principle of enrichment curriculum related to type, characteristic and content; 2. The objectives of enrichment curriculum were: (1) to provide students with knowledge, understanding and benefits of team-based learning activity, (2) to enable students for efficient applying knowledge, skills and experiences of team-based learning activity to their daily lives, (3) to make students have their satisfactions on team-based learning activity; 3. The contents of enrichment curriculum were obtained from teachers and students interviewing consisted of 4 learning objects as: (1) Team reporting, (2) Team meeting, (3) School survey and, (4) Community study; 4. The team-based learning activity



was conducted by providing students with learning activities, group discussions, suggestions and team activities via work sheets; 5. Learning media were used in activities to make learners having their clear view and understanding in all contents that the researcher divided them in accordance with lesson plans as before, during and after activities and; 6. Learning achievements were measured and evaluated by (1) Knowledge Test, (2) Competency Test on Team Learning Activity and (3) Questionnaire for Students' Satisfaction on Team Learning Activity. And Part 2: The four learning activity plans as: Learning activity plan on team reporting, Learning activity plan on team meeting, Learning activity plan on school survey and, Learning activity plan on community study. Each group of student had to comply with 4 steps of working component as follows; Step 1 – Planning, Step 2 – Sharing, Step 3 – Utilization and Step 4 – Evaluation. Secondly, The effectiveness of the enrichment curriculum on acting the team learning activities revealed that one, the students' knowledge on acting as team learning activities was higher than after being taught 87.17%. Two, Ability: the students' abilities on the team learning activities were rated as high level ($X=4.49$). And three, The students satisfaction towards acting the team learning activities was found to be the most level ($X=4.53$).

Keywords: Development of Enrichment Curriculum, Team Learning Acitivity.

บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์และสารสนเทศสืบคลานไกลเข้ามาทุกขณะ งานประเภทใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายก็ปรากฏขึ้นให้เห็นมากขึ้นเรื่อยๆ ในเวลาเดียวกันความเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีก็ส่งผลให้การทำงานในแบบฉบับดั้งเดิมกลายเป็นงานที่หมดยุคสมัยเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน การศึกษาจะเป็นวิถีทางที่สำคัญที่สุดในการปลูกฝังบ่มเพาะความ

รู้ความสามารถ และความชำนาญให้แก่ปัจเจกชน เพื่อช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนตนให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้ เป็นผลสำเร็จ และเราจะสามารถปรับปรุงความสามารถในหน้าที่การงานของปัจเจกชนได้ก็ต่อเมื่อโอกาสสำหรับการศึกษาต่อเนื่อง เปิดกว้างตลอดระยะเวลาการทำงานของบุคคลนั้นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554: 57) โลกยุคปัจจุบันและ



อนาคต จึงเป็นโลกของการแสวงหาความรู้ และใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพ ดังนั้น เมื่อโลกก้าวเข้าสู่สังคม และเศรษฐกิจฐานความรู้ จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีบทบาทต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ และพลโลกมากขึ้นตามไปด้วย (พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2552: 1)

ทักษะการร่วมมือกันทำงานได้ทวีความสำคัญขึ้นในศตวรรษที่ 21 เพราะความสำเร็จของงานต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม โดยที่ความเชี่ยวชาญและบทบาทของสมาชิกในทีมต่างช่วยเสริมซึ่งกันและกัน (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรืองและอธิป จิตฤกษ์, 2554: 113) การเตรียมความพร้อมในศตวรรษที่ 21 นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุน และการสอนทักษะในการทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยเพิ่มคุณภาพผู้เรียน (Johnson and Johnson, 2005: 285) ในหลายด้านดังนี้

- 1) ความพยายามที่เพิ่มขึ้นทำให้บรรลุความสำเร็จ เช่น มีผล สัมฤทธิ์สูงขึ้น มีผลงานมากขึ้น รู้จักใช้เหตุผลมากขึ้น เกิดความคิด และหนทางแก้ปัญหาใหม่ๆ บ่อยขึ้น มีแรงจูงใจมากขึ้น จดจำได้นานขึ้น จดจ่อกับงานมากขึ้น และสามารถถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้จากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นได้ดีขึ้น
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีคุณภาพ เช่น เกิดความพึงพอใจต่อกันมากขึ้น ให้ความช่วยเหลือกันมากขึ้น และ 3) การปรับตัวด้าน

จิตใจที่ดีขึ้น เช่น มีสุขภาพจิตดีขึ้น มีทักษะทางสังคม เกิดความเคารพตนเอง สามารถรับมือกับความเครียดและสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้จากความสำคัญของการร่วมมือกันทำงานภาคส่วน ต่าง ๆ ได้มีการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ มากมาย แต่การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมยังอยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2555: 39-40)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด สอดรับการศึกษาศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และสนองตอบตามความต้องการของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยทดลองใช้เครื่องมือกับนักเรียนโรงเรียนบ้านกล้วย และนำเครื่องมือไปใช้จริงกับนักเรียนโรงเรียนบ้านพะงาดวิทยา เนื่องจากโรงเรียนดังกล่าวมีระดับการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมค่อนข้างต่ำ และนักเรียนต้องการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่มโดยหาความรู้ใหม่ๆ และใช้ความคิดเห็นของตนเองและเพื่อนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันซึ่งได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและนักเรียนดังกล่าวไว้ข้างต้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้หลักสูตรเสริมในโรงเรียนดังกล่าว ใน 4 องค์ประกอบ ตามผลการ



สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักการศึกษาที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้โดยที่สมาชิกในทีมมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานและร่วมวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 2) แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ เป็นกระบวนการทำงานที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ร่วมกัน มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกัน รวมทั้งการจัดการข้อขัดแย้ง (Conflict) 3) ระดมสมองและประยุกต์ใช้ความรู้แก้ปัญหาเป็นการระดมสมอง เปิดเผยความคิด การสนทนาและอภิปราย การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ รวมทั้งการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน และ 4) ประเมินผลงานของทีม เป็นความสามารถของสมาชิกทุกคนในทีมที่จะร่วมกันประเมินผลงานของทีมตนเองและของทีมอื่นได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. หลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีลักษณะอย่างไร

2. หลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิผลเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

2. เพื่อหาประสิทธิผลของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. หลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่พัฒนาขึ้นนี้ครูสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างดีและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สถาบันการศึกษา โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านโครงสร้างของหลักสูตรเสริมการพัฒนาหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ครั้งนี้ สั่งเคราะห์มาจากแนวคิดและทฤษฎีของ ทาบา (Taba, H, 1962) เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis, A.J., 1981) ออร์นสไตน์และฮังกินส์ (Ornstein, A.G., and Hunkins, F.P., 2004) ได้สองประการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม และ 2) แผนการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตเนื้อหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม เนื้อหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมครั้งนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์ครูและนักเรียนแล้วสรุปได้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การทำรายงานกลุ่ม 2) การประชุมกลุ่ม 3) การสำรวจโรงเรียน 4) การศึกษาชุมชน

3. ขอบเขตด้านกลุ่มทดลอง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านพะงาดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2555 ดำเนินการทดลอง ดังนี้

3.1 ทดสอบความรู้ก่อนเรียนโดยใช้แบบทดสอบความรู้ จำนวน 40 ข้อ

3.2 ทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมตามแผนการจัดการเรียนรู้

3.3 ประเมินความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ประเมินความพึง

พอใจของนักเรียนต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมหลังการจัดกิจกรรม และทดสอบความรู้หลังเรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเสริม ด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา บทความวิจัย รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

1.2 สั่งเคราะห์ผลการศึกษา และการสัมภาษณ์เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของหลักสูตรเสริมและแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรเสริม

ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตรเสริม การร่างหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำข้อมูลที่สั่งเคราะห์ได้จากการ



ศึกษา และสัมภาษณ์มาจัดเป็นโครง สร้างของหลักสูตรเสริม และกำหนดขอบข่ายการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

2.2 จัดทำร่างหลักสูตรเสริมตามโครงสร้างที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาความเหมาะสมของร่างหลักสูตรเสริม เป็นการนำร่างหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ดำเนินการดังนี้

3.1 นำร่างหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาจากนั้นแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะ

3.2 จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรเสริม

3.3 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 ท่าน ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ท่าน และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนและทำวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3.4 ปรับปรุงร่างหลักสูตรเสริมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 4 การหาประสิทธิผลของ

หลักสูตรเสริม การนำหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้โดยในการหาประสิทธิผลของหลักสูตรเสริม โดยการทดลองใช้ที่โรงเรียนบ้านกล้วย และใช้จริงกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านพะวงดาวิทยาระยะแรกเนื่องจากโรงเรียนดังกล่าวมีระดับการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมค่อนข้างต่ำ ซึ่งได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและนักเรียน พบว่า ทั้งครูและนักเรียนต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และประเด็นที่สองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เป็นช่วงชั้นที่เป็นรอยต่อทางการศึกษา เพราะนักเรียนชั้นนี้ส่วนใหญ่ต้องเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องของการทำงานเป็นทีมเพื่อที่นักเรียนจะสามารถปรับตัวและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในขณะที่ยังเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้หลักสูตรเสริมในโรงเรียนดังกล่าว

4.1 นำหลักสูตรไปใช้จริงกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านพะวงดาวิทยา ซึ่งมีนักเรียน จำนวน 30 คน (1 ห้องเรียน) เป็นเวลา 5 สัปดาห์ รวม 30 ชั่วโมง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฯ และในระหว่างการจัดกิจกรรมผู้วิจัยได้คละความสามารถของผู้เรียนแต่ละทีมออกเป็นเก่ง ปานกลาง และอ่อน ในอัตราส่วน (1:2:1) ตาม



ลำดับ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือกันในพื้นที่ของตนเอง

4.2 ประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยใช้เครื่องมือการวิจัยวัดความรู้ ทักษะ และความพึงพอใจของนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ฉบับ ได้แก่ฉบับที่ 1 แบบทดสอบความรู้ มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การทำรายงานกลุ่ม การประชุมกลุ่มการสำรวจโรงเรียน และการศึกษาชุมชน เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ฉบับที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ การระดมสมองและประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา และการประเมินผลงานของทีม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ฉบับที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีเนื้อหาเกี่ยวกับความชอบในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม การมีส่วนร่วมในทีม การนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็น 2 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

ตอนที่ 1 ผลการสร้างหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้มาจากการดำเนินการรวมสองขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเสริม ดำเนิน การโดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและทำการสัมภาษณ์ครูและนักเรียนแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นโครงสร้างของหลักสูตรเสริม ได้สองส่วน ได้แก่ องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม และแผนการจัดการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งมีสาระสำคัญ 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบของหลักสูตรเสริม ประกอบด้วย

1. หลักการของหลักสูตรเสริม เกี่ยวข้องกับประเภทของหลักสูตรเสริม ลักษณะของหลักสูตรเสริม และเนื้อหา

2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม (1) เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นประโยชน์ของการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (2) เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

3. เนื้อหาสาระของหลักสูตรเสริม ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ครู และนักเรียน ประกอบด้วยสาระการเรียนรู้ 4 เรื่อง 1)



การทำรายงานกลุ่ม 2) การประชุมกลุ่ม 3) การสำรวจโรงเรียน และ 4) การศึกษาชุมชน

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้นักเรียนจัดกิจกรรมเรียนรู้เป็นกลุ่ม ร่วมกันการอภิปรายกลุ่ม แสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมกลุ่มผ่านใบงาน

5. สื่อการเรียนรู้ เป็นสื่อที่ใช้ประกอบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพและเข้าใจเนื้อหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้แยกสื่อการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ ใช้ก่อนการจัดกิจกรรม ใช้ระหว่างการจัดกิจกรรม ใช้หลังการจัดกิจกรรม

6. การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (1) แบบทดสอบวัดความรู้ (2) แบบวัดทักษะการทำงานเป็นทีม (3) แบบวัดความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

ส่วนที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แผน ได้แก่

1. แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง การทำรายงานกลุ่ม
2. แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การประชุมกลุ่ม
3. แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การสำรวจโรงเรียน
4. แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง การศึกษาชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตรเสริม และการพิจารณาความเหมาะสมของร่าง

หลัก สูตรเสริม ดำเนินการดังนี้

1. จัดทำรายละเอียดของหลัก สูตรเสริมตามโครงสร้างที่กำหนดขึ้นพร้อมจัดพิมพ์เป็นเอกสารหลักสูตรฉบับร่าง

2. จัดสนทนากลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน มาร่วมกันพิจารณาตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร และประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 หน่วย พบว่าร่างองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเหมาะสมของแผนการจัด การเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3. ปรับปรุงแก้ไขและจัดระเบียบเรียงเป็นหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 2 ผลการหาประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบผลทดสอบความรู้ก่อนเรียน และหลังเรียน ประเมินความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และประเมินความพึงพอใจ ซึ่งพบประเด็นสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

การเปรียบเทียบผลทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนแสดงดังตาราง



ตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ก่อนเรียน และหลังเรียนตามหลักสูตรเสริม

คะแนน สอบ	จำนวน นักเรียน (N)	คะแนน เฉลี่ย (\bar{X})	คิดเป็น ร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ผลต่าง คะแนน (D)
ก่อนเรียน	30	21.37	53.43	3.37	
หลังเรียน	30	34.87	87.17	1.78	13.50

จากตารางพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนตามหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนสอบเฉลี่ยหลังเรียน (\bar{X} = 34.87) คิดเป็นร้อยละ 87.17 สูงกว่า คะแนนสอบเฉลี่ยก่อนเรียน (\bar{X} = 21.37) คิดเป็นร้อยละ 53.43

2. ความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การระดมสมองและประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา การประเมิน ผลงานของทีม และการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 4.48 และ 4.45 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนในทีม มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทีม การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนๆ ในทีมเสมอ และความมั่นใจว่าการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้งานนั้นๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61, 4.57 และ 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันในทีมเสมอ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศในการขจัดความขัดแย้งในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41, 4.38 และ 4.37 อยู่ในระดับมาก

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมช่วยกระตุ้น



ให้เกิดความอยากรู้อยากเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในทีมเสมอ การทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้มีความมั่นใจในตนเองและกล้าแสดงออกมากขึ้น คำแนะนำของผู้สอนสั้นๆ สนุกให้ทำงานในแต่ละชั้น ตอนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68, 4.62 และ 4.55 อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับสุดท้าย คือ ความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของทีมสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี สามารถนำความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.45 และ 4.41 อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัย

1. หลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโครงสร้าง 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 หลักการของหลักสูตรเสริมเกี่ยวข้องกับประเภทของหลักสูตรเสริม ลักษณะของหลักสูตรเสริม และเนื้อหา

1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม (1) เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และ

เห็นประโยชน์ของการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (2) เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้จากการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) เพื่อให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

1.3 เนื้อหาสาระของหลักสูตรเสริม ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ครูและนักเรียน ประกอบ ด้วยสาระการเรียนรู้ 4 เรื่อง คือ การทำรายงานกลุ่ม การประชุมกลุ่ม การสำรวจโรงเรียน และการศึกษาชุมชน

1.4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่มร่วมกันอภิปรายกลุ่ม แสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมกลุ่มผ่านใบงาน

1.5 สื่อการเรียนรู้ เป็นสื่อที่ใช้ประกอบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพ และเข้าใจเนื้อหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้แยกสื่อการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ ใช้ก่อนการจัดกิจกรรม ใช้ระหว่างการจัดกิจกรรม ใช้หลังการจัดกิจกรรม

1.6 การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ (1) แบบทดสอบวัดความรู้ (2) แบบวัดทักษะการทำงานเป็นทีม (3) แบบวัดความพึงพอใจ ต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

และส่วนที่ 2 คือ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 4 แผน คือ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การทำรายงาน



กลุ่ม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การประชุมกลุ่ม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การสำรวจโรงเรียน แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การศึกษาชุมชน

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ นักเรียนมีความรู้หลังเรียนมากกว่าก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 87.17

2.2 ด้านความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.49)

2.3 ด้านความพึงพอใจ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.53)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรเสริมจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้ได้ข้อมูลที่สำคัญในการนำไปใช้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาหลักสูตรเสริมให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยวิธีการแก้ปัญหา ผู้เรียนต้องรู้จักวิธีการแก้ปัญหา แสดงออกด้วยการลงมือกระทำ ลงมือวางแผนเพื่อหาประสบการณ์อันเกิดจากการแก้ปัญหานั้นๆ

ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนแบบการเรียนรู้ด้วยการกระทำ (ทิตินา แซมมถึ, 2545) ส่วนผลการสังเคราะห์การศึกษาและการสัมภาษณ์เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประกอบด้วย องค์ประกอบของหลักสูตรเสริมและแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยใช้รูปแบบกิจกรรมและประสบการณ์ ทาบ (Taba, H, 1962) เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (Saylor, Alexander and William, A.J., 1981) ออร์นสไตน์และฮังกินส์ (Ornstein, A.G., and Hunkins, F.P., 2004) ส่วนการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมเป็นการจัดสนทนา กลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรและประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 หน่วย พบว่า ร่างองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะร่างหลักสูตรเสริม ผ่านการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของนักการศึกษา (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546; พิสนุ พงศ์ศรี, 2549; Taba, 1962; Beauchamp, 1975 ; Saylor, Alexander and Lewis, 1981; Ornstein and Hunkins, F.P., 2004) จึงส่ง



ผลให้ร่างหลักสูตรเสริม มีความน่าเชื่อถือ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล สวัสดิ์ พงษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยม ศึกษาปีที่ 2 พบว่า หลักการและจุดมุ่งหมาย ต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านสติปัญญาไปพร้อมกับสมรรถภาพด้านเจตคติ ให้ความ สำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งเน้นกระบวนการคิด และแก้ปัญหา เนื้อหาต้องมีความเหมาะสมกับนักเรียน มีลักษณะสหวิทยา การ บูรณาการกับสาระการเรียนรู้อื่น กิจกรรมการเรียนการสอนต้องสร้างเจตคติเชิงบวกกระตุ้นปัญญานักเรียน และฝึกการกล้าแสดง ออกโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

2. การหาประสิทธิผลของหลักสูตรเสริม เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรเสริมมีคุณภาพเพียงใดในการนำไปใช้ ดังนั้นจึงต้องมีการหาประสิทธิผลของหลักสูตรเสริม โดยการตรวจสอบผลที่ได้จากการนำไปใช้ในด้านการวัดความรู้ ซึ่งพบว่า นักเรียนมีความรู้ เกี่ยวกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสูงกว่าก่อนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อัจฉรา ฉายวิวัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรทักษะการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน การทดสอบก่อนและหลังการใช้หลักสูตร พบว่า ทักษะการคิดของกลุ่มทดลองหลังการใช้หลักสูตร สูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตรและแตกต่าง

การอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านความ สามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการ แลก เปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนในทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามขั้นตอนขององค์ ประกอบของการทำงานเป็นทีม จึงทำให้ผู้ เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้นกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนในทีม และผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะหลักสูตรเสริมผ่านการสร้างอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน ผ่านการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญและปรับแก้ไข ทำให้ได้หลักสูตรเสริมที่มีความสมบูรณ์เมื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้า หมายจึงทำให้ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมเรียนรู้เป็นทีมได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้เรียนจึงเกิดความพึงพอใจและมีเจตคติ เชิงบวกต่อหลักสูตรเสริม ดังที่ อัครพงศ์ สุขมาตย์ (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณ ลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา พบ ว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด



ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่ต้องการนำหลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไปใช้ในองค์กร ควรศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจภาพรวมทั้งหมด และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมตามขั้นตอนที่กำหนด

2. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองใช้กับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนั้นหากนำไปใช้ในสถานศึกษาอื่น หรือระดับชั้นอื่น ควรปรับเปลี่ยนเนื้อหา รูปแบบ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง

คล้อยกับบริบทของผู้เรียนนั้นๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยการใช้หลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

2. ควรทำการศึกษาการใช้หลักสูตรเสริมด้านการทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเรียนช่วงชั้นอื่นๆ

References

- Atchara Chaiwivat. (2008). The Development of the Enrichment Curriculum on the Critical Thinking Skills for Prathomsuksa 6 Students in Basic Education Schools. *Journal of Education, Burapha University*. 19(3): 65-66.
- Aukkamong Sukkmart (2010). Development of Enrichment Curriculum to Enhance Desirable Characteristics of Prathomsuksa 4 Students via Contemplative Education. *Dissertation in Education (Curriculum Research and Development): Graduate School, Srinakharinwirot University*.
- Beauchamp, G. A. (1975). *Curriculum Theory*. The 3rd Edition. Wilmetter, IL: The Kag Press.
- Johnson, D.W., and Johnson, R. T. (2005). *Teaching Students to Be Peacemakers*. The 4th Edition. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Office of the National Education Commission. (2002). *National Education Act B.E. 2545 (1999) and Amendment (No.2) B.E. 2545 (2003)*. Bangkok: Prik Wan Graphic.



- Office of the National Education Commission. (2011). Education Reform for the 21st Century to Ensure Leadership in the Information and Globalization Era. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- _____. (2012). The 11th National Economic and Social Development Plan B.E. 2555-2559 (2012-2016). Bangkok: Kurusapa Ladprao Printing.
- Ornstein, A.G., and Hunkins, F.P. (2004). Curriculum Foundations, Principles and Issues. New York: Pearson Education.
- Pinsuda Sirirungsri. (2009). Thai Educational Image for the Future of 10-20 Years. Bangkok: Pim Dee Printing.
- Pitsanu Fongsri. (2006). Educational Evaluation: Concept to Practice. The 2nd Edition. Bangkok: Tiam Fa Printing.
- Saylor, Galen J.; and Alexander, William M. (1981). Planning Curriculum for School. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sunee Phoopun. (2003). Basic Concept on Curriculum Creating and Development. Chiang Mai: Chiang Mai Saeng Silp Publishing.
- Taba, H. (1962). Curriculum Development Theory and Practice. New York: Harcourt, Brace & World.
- Tisana Khammani. (2002). Group Dynamics for Working and Learning Management. Bangkok: Nishin Advertising Group.
- Worapot Wongkitcharoen and Atip Jittrerk. (2011). Education for the 21st Century. Bangkok: Open Worlds Publishing.

การวิเคราะห์แนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของปราชญ์ท้องถิ่น กรณีศึกษา: บาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

The Analysis of Education, Religion and Cultural, Conception of a Local Wisdom: A Case Study of Rev. Fr. Robert Costet.

อรนุช หอมจันทร์¹, สมาน อัสวภูมิ², จินนawatara ปะโคทัง³

Oranute Homchan¹, Saman Asawapoom², Jinnawatara Pakotang³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของปราชญ์ท้องถิ่น: กรณีศึกษาบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาประวัติชีวิตและความเป็นมาของบาทหลวง โรแบร์ต โกสเต ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก 2) วิเคราะห์แนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการวิเคราะห์เอกสารจากผลงานด้านการประพันธ์ จำนวน 13 เล่ม 3) ตรวจสอบและยืนยันแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยวิธีตรวจสอบแบบสามเส้า จากงานการประพันธ์ ผู้ใกล้ชิดและบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ด้วยการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน และ 4) นำเสนอแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ประวัติของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต เป็นพระสงฆ์มิชชันนารีชาวฝรั่งเศส เดินทางมาเพื่อเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิกที่จังหวัดอุบลราชธานี เป็นเวลา 57 ปี เป็นบุคคลที่มีชีวิตเรียบง่ายและสมถะ เรียนรู้และเข้าถึงวิถีชีวิตของชาวอีสานเป็นอย่างดี และนำเอา

1 นิสิตระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2 รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1 Ph.D.Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

2 Associate Professor, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

3 Assistant Professor, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University



ประเพณีบางอย่างมาประยุกต์ใช้ในพิธีกรรมทางศาสนาคริสต์อย่างกลมกลืน มีผลงานการประพันธ์และแปลหนังสือจำนวน 13 เล่ม

2) ผลการวิเคราะห์แนวคิดของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ด้านการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีหลักสูตรมีตัวชี้วัด กระบวนการจัดการเรียนการสอนจากแหล่งเรียนรู้ สอนโดยเน้นเนื้อหาวิชา คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ครูมีความรับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม และศรัทธาในศาสนา คุณลักษณะของผู้เรียนที่ประสบ ความสำเร็จในการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรม สุภาพถ่อมตน รู้จักแบ่งปัน ใฝ่เรียนรู้ และเรียนรู้ตามศักยภาพ ด้านศาสนา ประกอบด้วย คริสตชนควรปฏิบัติตามความเชื่อ พิธีกรรม ประเพณี และหลักคำสอนของศาสนา ทำหน้าที่ในการเผยแผ่ศาสนา และด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย การผสมผสานและหยิบยืมวัฒนธรรมกันและกัน การรับและการเกิดวัฒนธรรมใหม่ ที่สำคัญควรมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น

3) ผลการตรวจสอบและยืนยันแนวคิดโดยวิธีตรวจสอบแบบสามเส้าจากงานการประพันธ์ ผู้ใกล้ชิดและบาทหลวงโรแบร์ต พบว่า ส่วนใหญ่ยืนยันสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิเคราะห์แนวคิดทั้ง 3 ด้าน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ด้านการศึกษา ควรเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน และผู้เรียนควรลงทุนทางการศึกษา ด้านศาสนา คริสตชนควรดำเนินชีวิตเป็นประจักษ์พยานในสิ่งที่ตนเชื่อ และด้านวัฒนธรรม ควรเคารพ เรียนรู้และยอมรับในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น

4. ผลการนำเสนอแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของปราชญ์ท้องถิ่น กรณีศึกษาบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมคือ ด้านการศึกษา การจัดการศึกษาควรได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารการศึกษา ครูมีคุณธรรม รักและรับใช้ ด้านศาสนา ควรนำหลักธรรมคำสอนศาสนาคริสต์มาประยุกต์ใช้โดยการอ่าน พระคัมภีร์ส่งเสริมรักการอ่านใช้หลักกิจกรรมศาสนสัมพันธ์มาปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม และด้านวัฒนธรรม เรียนรู้วัฒนธรรมร่วมสมัย รู้เขารู้เรา เพื่ออยู่ร่วมสังคมกันได้อย่างมีความสุข

คำสำคัญ: การวิเคราะห์แนวคิด, การศึกษา, ศาสนา, วัฒนธรรม, ปราชญ์ท้องถิ่น



Abstract

The objectives of this study are to analyze the education, religion and cultural conception of the local wisdom based on a case study of Rev. Fr. Robert Costet. The research was divided into 4 Steps : First step was an in-depth interview concerning Rev. Fr. Robert Costet's life story, second step was the analysis of his ideas on education, religion and culture which were expressed in his sermons literary work, third step was the approval and certification by 12 experts of focus group panel discussion, and the fourth step was to summarize and present to the 21 experts, the statistics used in data analysis included mean, standard deviation, and content analysis.

The results were as follows:

1. The life history of Rev. Fr. Robert Costet was the Catholic missionary priest from Paris, France, who has been in Ubon Ratchathani, Thailand for 57 years. He lives a simple life and gets along with the Esan people well. He has contributed this experience in Catholic liturgy, his literary work and in his 13 books.

2. The results of the concept analysis on education of Rev. Fr. Robert Costet were as follows: system of education curriculum, indicators, process and sources, and emphasis on content. Teachers had to have responsibility, spirituality of being a teacher and ongoing education. Administrators should have vision, moral qualities, ethic and faith in God. Students were serious on learning and imbued with positive values: humility, sharing, and use their talents to the utmost. Religion aspects consisted of Catholic Christians should practice their faith in liturgy, custom, and teaching. Christians were also missionaries. Culture aspects consisted of exchange and mutual acceptance, which would bring to birth a new culture. This should be passed on from generation to generation.

3. The approval and confirmation of the study by Rev. Fr. Robert Costet himself, people concerned to him and documents, revealed general agreement on three aspects mentioned above, with three recommendations: education, the teachers should have respect for human dignity of the students, and students should invest their time and effort in education. religion, Catholic Christians should



express their faith in witness of life and culture. They should respect, learn and accept local cultural values.

4. The presentation of the case study of Rev. Fr. Robert Costet showed the maximal acceptance with added education, aspect education management should meet the standard. Administrator should have concept, theory, and administrative. Teachers should know how to have spirit of love and service. Religion aspect should bring into practice in daily life especially by daily reading the Bible and ecumenism. Culture aspect study contemporary cultures but not too much either direction; learn from each other in order to live harmoniously and happily with one another in Thai society.

Keywords: Analysis, Conception , Education, Religion, Cultural, Local Wisdom

บทนำ

แนวคิดของมนุษย์แต่ละคนเป็น ตัวบ่งชี้แนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคคลคนนั้น และ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงสังคมหรือประเทศชาติได้ ถ้าคนส่วนใหญ่มีแนวคิดที่ดี และเป็นไปในแนวเดียวกันก็จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาตินั้น ๆ มนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใดก็ตาม ย่อมปรารถนาความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินชีวิต ในอดีตจะเห็นว่าสังคมมนุษย์ในประเทศแถบยุโรป อาทิ ประเทศนอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ เยอรมนี สวีเดน ฝรั่งเศสอิตาลี และอังกฤษ เป็นต้น (องค์การสหประชาชาติ, 2011 : เว็บไซต์) ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เหตุเพราะมีปราชญ์หลายแขนงที่มีศาสตร์ และศิลป์ใน

ด้านต่าง ๆ มากมาย ประกอบกับประชาชนในประเทศถูกปลูกฝังให้มีแนวคิดก้าวหน้า มีการถ่ายทอดแนวคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ และวิทยาการสมัยใหม่ ระหว่างชนในชาติ จากรุ่นสู่รุ่นเพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจในความเจริญรุ่งเรืองแห่งประเทศชาติของตน ทำให้ผู้คนจากประเทศที่ยังไม่เจริญ และกำลังพัฒนานิยมส่งประชาชนในประเทศของตนไปศึกษาหาความรู้ในประเทศเหล่านั้น เพื่อนำแนวคิดด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และความเจริญ ก้าวหน้าด้านวิชาการหลายแขนงมาพัฒนาประเทศชาติของตน Dewey (1916 : 5)

แม้ว่าในยุคสังคมปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมด้านการศึกษจะถูกนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาองค์ความรู้แบบใหม่ ๆ



ให้กับผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะสามารถแข่งขันเท่าทันกับอารยประเทศที่ความเจริญ แนวทางการจัดการศึกษาของไทยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนและสร้างจิตสำนึกในด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ดังในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 7 กล่าวถึงว่ากระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึก ที่ถูกต้อง รู้จักรักษาคำดีศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจน อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเทศไทยแม้จะมีภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นของตนเอง แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าสังคมไทยก็มีส่วนในการแลกเปลี่ยนความรู้ และรับเอาวัฒนธรรมจากประเทศอื่นมาปรับใช้ในประเทศ ซึ่งในอดีตผู้ที่มิบทบาทสำคัญกลุ่มหนึ่งในการนำเอาความรู้ วัฒนธรรมรวมทั้งการเผยแผ่ศาสนา และการศึกษามาสู่ดินแดนที่ต้องการพัฒนาซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย คือกลุ่มที่เรียกว่า “มิชชันนารี” ที่เข้ามาเผยแผ่ศาสนาคริสต์ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยเฉพาะในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช คณะมิชชันนารีจากประเทศตะวันตกได้รับการต้อนรับและมี

บทบาทสำคัญอย่างมากในเรื่องการทูต การแพทย์ การศึกษาและศาสนา แม้ว่าในสมัยก่อนหน้านี้มีชื่อนานารีค่อนข้างที่จะเกี่ยวพันกับการเมืองและการค้ามากเกินไปก็ตาม ดังที่ โรแบร์ต โกสเต (2549 : 58-59) กล่าวไว้ว่าการทำงานเผยแผ่ศาสนาของมิชชันนารีในสยามนั้น มีช่วงเวลาที่ขึ้นถึงจุดสูงสุดและตกลงสู่จุดต่ำสุดสลับกัน ไปตามสถานการณ์และความเป็นไปในแต่ละยุคแต่ละสมัย ในสมัยรัชกาลที่ 4 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ได้ทรงสร้างพื้นฐานความมั่นคงของประเทศไทยแบบสมัยใหม่ ได้ใช้นโยบายเปิดประเทศและใช้มิชชันนารีเป็นเครื่องมือของการพัฒนาประเทศ ถือว่า “มิชชันนารีเป็นเครื่องมือของวัฒนธรรมตะวันตก” ดังนั้น พระองค์จึงทรงต้อนรับบรรดามิชชันนารี เพราะว่าประเทศสยามกำลังอยู่ในช่วงที่มีความต้องการอารยธรรมตะวันตกเพื่อจะให้พ้นจากการคุกคามของอำนาจตะวันตกด้วยตนเอง สอดคล้องกับสุรพันธ์ สุวรรณศรี (2552 : 133-134) ได้เขียนไว้ว่าคณะมิชชันนารีคณะแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเผยแผ่ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของตะวันตก คือ คณะมิชชันนารีมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส (Missions Etrangères de Paris) M.E.P.

หนึ่งในจำนวนมิสชันนารีนี้คือบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ที่มุ่งจะสืบทอดเจตนารมณ์ของคณะสงฆ์มิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำท้องถิ่น การ



อุทิศเวลาในการเขียน และแปลหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อพระศาสนาจักรคาทอลิกและต่อประวัติศาสตร์ของประเทศไทยเป็นอันมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิเคราะห์แนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประวัติชีวิตและความเป็นมาของปราชญ์ท้องถิ่น: กรณีศึกษาบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

2. เพื่อวิเคราะห์ แนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของปราชญ์ท้องถิ่น: กรณีศึกษา บาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

3. เพื่อตรวจสอบและยืนยันแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของปราชญ์ท้องถิ่น จากผลงานด้านการประพันธ์ ผู้ใกล้ชิด และบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

4. นำเสนอแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของปราชญ์ท้องถิ่น : กรณีศึกษา บาทหลวงโรแบร์ต โกสเต เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

วิธีการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์

แนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปราชญ์ท้องถิ่น กรณีศึกษา บาทหลวง โรแบร์ต โกสเต ขอบเขตของการวิจัยได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้การวิจัยนั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาประวัติชีวิตและความเป็นมาของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

1.2 ศึกษาแนวคิดด้านการศึกษาของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

1.3 ศึกษาแนวคิดด้านศาสนาของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

1.4 ศึกษาแนวคิดด้านวัฒนธรรมของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต

2. ด้านวิธีการศึกษา

ผู้วิจัยรวบรวมและนำเอาแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปราชญ์ท้องถิ่น ของบาทหลวง โรแบร์ต โกสเต มาวิเคราะห์ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์นั้นได้มาจากการสัมภาษณ์ แบบเชิงลึก การจดบันทึกภาคสนาม และศึกษาจากเอกสาร โดยวิธีการศึกษาในครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาประวัติชีวิตและความเป็นมาของปราชญ์ท้องถิ่น : กรณีศึกษา บาทหลวงโรแบร์ต โกสเต โดยการสังเกต (Observation and Field-Note) และการสัมภาษณ์ (Interview) ภูมิหลังและ



ประสบการณ์ของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต เกี่ยวกับ 1) ประวัติชีวิตและความเป็นมา 2) แนวคิดด้านการศึกษา 3) แนวคิดด้านศาสนา 4) แนวคิดด้านวัฒนธรรม โดยการจดบันทึกภาคสนามด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์แนวคิดทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนท้องถิ่น ของบาทหลวง โรแบร์ต โกสเต โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) จากเอกสารงาน การประพันธ์ บทสัมภาษณ์ และบทเทศน์ เข้าใจของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต จำนวน 13 เล่ม

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันแนวคิดทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนท้องถิ่น ของบาทหลวง โรแบร์ต โกสเต โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ใกล้ชิด คือ นักบวช และ ผู้รู้ จำนวน 12 คน

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอแนวคิดทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนท้องถิ่น ของบาทหลวง โรแบร์ต โกสเต โดยการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 21 คน และสรุปผลการวิจัย เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

3. ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มดำเนินการ เดือน สิงหาคม 2554 ถึง มกราคม 2556 แบ่งออกเป็น 4 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ด้านประวัติชีวิตของ

บาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ระยะที่ 2 ศึกษาแนวคิดทางการศึกษา ระยะที่ 3 ศึกษาแนวคิดด้านศาสนา และระยะที่ 4 ศึกษาแนวคิดด้านวัฒนธรรม และเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ในเดือนมีนาคม 2556

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาประวัติชีวิตและความเป็นมาของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview)

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) จากผลงานด้านการประพันธ์ จำนวน 13 เล่ม

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันแนวคิดทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) จากผลงานด้านการประพันธ์ ผู้ใกล้ชิด และบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 12 คน

ขั้นที่ 4 สรุปผลและนำเสนอแนวคิดทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของบาทหลวงโรแบร์ต โกสเต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 21 คน เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา



สรุปผลการวิจัย

1. บาทหลวงโรแบร์ต โกลสเต เป็นพระสงฆ์มิชชันนารีชาวฝรั่งเศส เดินทางมาเพื่อเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิกที่จังหวัดอุบลราชธานี เป็นเวลา 57 ปี เป็นบุคคลที่มีชีวิตเรียบง่ายและสมถะ สามารถเรียนรู้วิถีชีวิตของชาวอีสานได้เป็นอย่างดี จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในพิธีกรรมทางศาสนาคริสต์อย่างกลมกลืน มีผลงานประกอบด้วย การแปล การประพันธ์และถอดความหนังสือ จำนวน 13 เล่ม

2. บาทหลวงโรแบร์ต โกลสเต มีแนวคิดด้านการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการศึกษาต้องมีดำเนินการอย่างเป็นระบบมีหลักสูตร มีตัวชี้วัด กระบวนการจัดการเรียนการสอนจากแหล่งเรียนรู้ ทุกแหล่ง สอนโดยเน้นเนื้อหาวิชาครูมีความรับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม และศรัทธาในศาสนา ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม สุขภาพอ่อนตน รู้จักแบ่งปัน ใฝ่เรียนรู้ และเรียนรู้ตามศักยภาพ ด้านศาสนาประกอบด้วย คริสตชนควรปฏิบัติตาม ความเชื่อ พิธีกรรม ประเพณี และ หลักคำสอนของศาสนา ทำหน้าที่ในการเผยแผ่ศาสนา และด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย การผสมผสานและหยิบยืมวัฒนธรรมกันและกัน การรับและการเกิดวัฒนธรรมใหม่ ที่สำคัญควรมีการถ่ายทอดวัฒนธรรม จากรุ่นสู่รุ่น

3. ผลการตรวจสอบและยืนยันแนวคิดโดยวิธีตรวจสอบแบบสามเส้า จากเอกสาร ผู้ใกล้ชิด และบาทหลวงโรแบร์ต โกลสเต พบว่าส่วนใหญ่ยืนยันสอดคล้อง กับข้อค้นพบ จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทั้ง 3 ด้าน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ด้านการศึกษา ควรควรเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน และผู้เรียนควรลงทุนทางการศึกษา ด้านศาสนา คริสตชนควรดำเนินชีวิตเป็นประจักษ์พยานในสิ่งที่ตนเชื่อ และด้านวัฒนธรรม ควรเคารพเรียนรู้และยอมรับในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น

4. ผลการนำเสนอแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของปราชญ์ท้องถิ่น กรณีศึกษาบาทหลวง โรแบร์ต โกลสเตพบว่าโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติมคือด้านการศึกษากิจการศึกษาคควรได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารการศึกษา ครูมีคุณธรรมรักและรับใช้ ด้านศาสนา ควรนำหลักธรรมคำสอนศาสนาคริสต์มาประยุกต์ใช้โดยการอ่านพระคัมภีร์ส่งเสริมรักการอ่าน ใช้หลักกิจกรรมศาสนสัมพันธ์มาปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม และด้านวัฒนธรรม เรียนรู้วัฒนธรรมร่วมสมัย รู้เขารู้เรา เพื่ออยู่ร่วมสังคมกันได้อย่างมีความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวคิดของบาทหลวงโรแบร์ต โกลสเต ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ



ในการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ด้านการศึกษา การศึกษาที่สมบูรณ์แบบนั้นต้องเรียนรู้จากอดีตเพื่อปรับปรุงปัจจุบัน สามารถรักษาและสืบทอดเป็นมรดกแห่งภูมิปัญญาสู่ชนรุ่นหลังได้ การจัดการศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีหลักสูตรมีตัวชี้วัด การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากกระบวนการค้นพบด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทุกแหล่ง สอนโดยเน้นเนื้อหาวิชา ครูมีความรับผิดชอบ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม และศรัทธาในศาสนา ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม สุขภาพอ่อนตน รู้จักแบ่งปัน ใฝ่เรียนรู้ และเรียนรู้ตามศักยภาพ ด้านศาสนา ประกอบด้วย คริสตชนควรปฏิบัติตามความเชื่อ พิธีกรรม ประเพณี และหลักคำสอนของศาสนา ทำหน้าที่ในการเผยแผ่ศาสนาและด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย การผสมผสานและหยิบยืมวัฒนธรรมกันและกัน การรับและการเกิดวัฒนธรรมใหม่ ควรมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น สอดคล้องกับ สุริชัย หวันแก้ว (2547 : 157-158) ได้แยกการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมออกเป็นสองรูปแบบ ประการแรก การเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Endogenous Change) เช่น การประดิษฐ์คิดค้นวิธีการผลิตขึ้นใหม่ การต่อสู้ขัดแย้งระหว่างกลุ่มและกระบวนการในสังคม การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงจากชนชั้นนำ และประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก (Exogenous Change) เช่น การรับ

เทคโนโลยีหรือสิ่งประดิษฐ์จากภายนอก การล่าอาณานิคม บางกรณีอาจเกิดขึ้นโดยความสมัครใจ หรือการใช้กำลังบีบบังคับ

ผลการตรวจสอบและยืนยันแนวคิดโดยวิธีตรวจสอบแบบสามเส้า จากเอกสาร ผู้ใกล้ชิด และบาทหลวงโรแบร์ต โกลเต พบว่าส่วนใหญ่ยืนยันสอดคล้องกับข้อค้นพบ จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทั้ง 3 ด้าน และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ด้านการศึกษา ควรควรเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน และผู้เรียนควรลงทุนทางการศึกษา ด้านศาสนา คริสตชนควรดำเนินชีวิตเป็นประจักษ์พยานในสิ่งที่ตนเชื่อ สอดคล้องกับ เสรี พงศ์พิศ (2531 : 147) ในคัมภีร์ไบเบิล แรกเริ่มในปฐมกาลพระเจ้าทรงสร้างโลก สร้างสิ่งสรรพัต และสิ่งที่พระองค์ทรงสร้างสุดท้าย คือ สร้างมนุษย์ตามแบบฉายาของพระองค์ และด้านวัฒนธรรม ควรเคารพ เรียนรู้และยอมรับในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น

ผลการนำเสนอแนวคิดทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของปราชญ์ท้องถิ่น กรณีศึกษาบาทหลวง โรแบร์ต โกลเต พบว่า โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเพิ่มเติม คือ ด้านการศึกษา การจัดการศึกษาควรได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารการศึกษา ครูมีคุณธรรมรักและรับใช้ สอดคล้องกับพระวรสารของนักบุญมารโก บทที่ 10 ข้อ 43 ที่กล่าวว่า พระเยซูตรัสว่า ผู้ใดปรารถนาจะเป็นใหญ่จะต้องทำตนเป็นผู้รับใช้ผู้อื่น และผู้ใดที่



ปรารถนาจะเป็นคนที่หนึ่งในหมู่ท่านก็จะต้องทำตนเป็นผู้รับใช้ทุกคน ด้านศาสนา ควรนำหลักธรรมคำสอนศาสนาคริสต์มาประยุกต์ใช้ โดยการอ่านพระคัมภีร์ส่งเสริมรักการอ่าน ใช้หลักกิจกรรม ศาสนสัมพันธ์มาปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม และด้านวัฒนธรรม เรียนรู้วัฒนธรรมร่วมสมัย รู้เขารู้เรา เพื่ออยู่ร่วมสังคมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ อมรา พงศาพิชญ์ (2544 :18) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมมีพลังไม่เท่ากัน คนกลุ่มหนึ่งมีแนวโน้มที่จะยอมรับวัฒนธรรมของอีกกลุ่มหนึ่ง กลุ่มที่มีวัฒนธรรมพลังน้อยจะถูกผสมผสานกลืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีพลังมากกว่า ได้แก่ การผสมผสานทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศตะวันตกกับประเทศที่ตกเป็นเมืองขึ้น เพื่อให้อยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงวัฒนธรรมของชาติตนในบางส่วน ให้สอดคล้องวัฒนธรรมของชาติอื่น แต่ทั้งนี้ต้องไม่ใช่เป็นการรับเอาวัฒนธรรมจากชาติอื่นมาแทนที่และละทิ้งวัฒนธรรมเดิม เพราะจะทำให้สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัยดังที่กล่าวมาแล้ว สามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผล การวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมศาสนสัมพันธ์ในสถานศึกษา จากสิ่งที่ใกล้ตัวนำไปสู่การเรียนรู้ในโลกกว้าง และสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้

1.2 บุคลากรควรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่า คักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

1.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้ประชาชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.4 ควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมของประเทศในอาเซียน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนคาทอลิก

2.2 ควรมีการวิจัยประชาชนท้องถิ่นในสาขาอื่นๆ

2.3 ควรศึกษารูปแบบหรือกรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เพื่อนำผลไปใช้ในการจัดการศึกษา



References

- Robert Costet. (2006). The history of Christianity spread in Siam and Laos., Bangkok : Assumption printing.
- Surapun suwannasri . (2009). A building peacefulness in the social : The education process integration guidelines published Buddhism and Christianity in the Northeast. Mahasarakham University.
- Surichai wuenkeaw . (2004) Face cultural globalization : The Policy of the culture in confiscate new ., Bangkok publishers.
- Saree Pongpit. (1988).Christianity ., Bangkok, Tammasat university.
- Amara Pongsapit . (2001). Culture religion and the ethnic : Analysis Thai social line anthropology ., print time at 5th. Bangkok : Jurarongkron university publishers.
- United Nations Organization. Human Development (online) 2013 (cited 9 July 2013). Available from: <http://th.wikipedia.org/wiki>
- Dewey, John. (1916). Democracy and Education ; An Introduction to the Philosophy of Education. New York : The MacMillan Company.

การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

Development of Secondary School Students' Desirable Characteristic, under the Office of Secondary Educational Service Area 26

นิพนธ์ ยศดา¹, จำเนียร พลหาญ², สมชาย วงศ์เกษม³

Nipon Yosda¹, Chumnain Pollaharn², Somchai Wongkasem³

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 2) สร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 3) สร้างและพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และ 4) ทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 การวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 โรงเรียน รวม 315 คน ระยะที่ 2 สร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น

1 นิสิตครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2 อาจารย์ ภาควิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3 รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1 E.Ed.Candidate. Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University

2 Lecturer, Department of Education Faculty of Educational, Rajabhat Mahasarakham University

3 Associate Professor., Faculty of Educational, Rajabhat Mahasarakham University



พื้นฐาน จำนวน 38 คน ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 37 คน และระยะที่ 4 ทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบสังเกต และแบบประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ และด้านขยันมุ่งมั่นในการทำงาน
2. ผลการสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์จำนวน 12 ด้าน และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 35 ตัวบ่งชี้
3. ผลการสร้างและพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ชุดกิจกรรม 4 ชุด โดยภาพรวมคุณภาพของชุดกิจกรรม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก
4. ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the problem situation of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of Secondary School Educational Service Area 26, 2) to construct the indicators of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of



Secondary School Educational Service Area 26, 3) to construct and develop the Development Activity Package of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of Secondary School Educational Service Area 26, and 4) to try out the Development Activity Package of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of Secondary School Educational Service Area 26. There were classifying the research study into 4 phases of this study: Phase 1; The study of problem situation of Secondary School Students' Desirable Characteristics. The samples using in this study were 315 school administrators, teachers, academic work head, head teachers of student affair, and Basic School Boards from 35 Secondary Schools, under jurisdiction of the Office of Secondary School Educational Service Area 26, Phase 2; The construction for indicators of Secondary School Students' Desirable Characteristics, the samples were 37 school administrators, teachers, academic work head, head teachers of student affair, and Basic School Boards, Phase 3; The construction and development of the Development Activity Package of Secondary School Students' Desirable Characteristics, the samples were 37 school administrators, teachers, academic work head, head teachers of student affair, and Basic School Boards, and Phase 4; The trying out of the Development Activity Package of Secondary School Students' Desirable Characteristics, the samples were 293 school administrators, teachers, Basic School Boards, and target group. Then instruments using for data collection were the Questionnaire, the Interview Form, and the Evaluation Form. For Quantitative data analysis, it was performed by finding the Frequency, and Percentage. Then, presented in Descriptive Form. For Qualitative data analysis, it was performed by Content Analysis.

The research findings were as follows:

1. The findings of the problem situation of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of Secondary School Educational Service Area 26, found that the problem situation was in "High" level in every aspect ranking 3 orders of the importance with highest average value including: the discipline, the second order included the responsibility, and diligence as well as persistence in working.



2. The findings of construction for indicators of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of Secondary School Educational Service Area 26, found that 12 Desirable Characteristics, and 35 indicators were obtained.

3. The findings of the Development Activity Package of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of Secondary School Educational Service Area 26, in overall, the quality of Activity Package was in "Very Good," level.

4. The findings of trying out the Development Activity Package of Secondary School Students' Desirable Characteristics, under the Office of Secondary School Educational Service Area 26, found that the practice behavior was in "High" level in every aspect.

Keywords: Development of Desirable Characteristic, Secondary School Students, the Office of Secondary School Educational Service Area 26

บทนำ

การจัดการศึกษาแก่เยาวชนนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เด็กได้พัฒนาตนเอง ด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ ด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน รวมถึงสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน. 2547: 1) ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับช่วงมาจากสถาบันครอบครัว ซึ่งโรงเรียนนอกจากจะให้วิชาความรู้แล้วยังคงอบรมจรรยาบรรณเพื่อให้เด็กเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของชาติในอนาคต แต่สภาพความจริงปัจจุบันพบว่า คนไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตค่านิยมที่เป็นผลกระทบจากการเลือนไหลทางวัฒนธรรมต่างชาติ เข้าสู่ประเทศไทยทั้งทางสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยขาดการคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีงาม ทำให้คุณธรรมและจริยธรรมของคนไทยลดลง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชน เนื่องจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป ทำให้สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและ



สถาบันศาสนา มีบทบาทในการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรู้ ปลุกฝังศีลธรรมให้มีคุณภาพ และจริยธรรมลดน้อยลง นำไปสู่ค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยม และบริโภคเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: 5) ดังนั้นจึงควรที่ต้องปลุกฝังจิตสำนึกแก่เยาวชนเสียแต่เริ่มต้น สถานศึกษาควรที่จะจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับโครงสร้างของสังคมไทยให้เยาวชนได้ภาคภูมิใจกับวัฒนธรรมไทย มีความรักชาติ รักภูมิปัญญาในท้องถิ่น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 5)

ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่างๆ จะต้องคำนึงการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมต่างๆ ลงไปในการสอนทุกรายวิชาในรูปแบบบูรณาการ ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม อันเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขหรือฝึกฝนนักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้จิตสำนึกในระดับหนึ่งตามหลักการของจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษา ดังที่ กาญจนา นาคสกุล (2546: 5) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษาจึงต้องเน้นที่การสร้างคนที่จะรักษาคุณลักษณะต่างๆ ของคนไทยไว้ เช่น สร้างความซื่อสัตย์ ความสุจริตจะต้องพยายามขจัดความโลภ ความอยากได้ ความฟุ้งเฟ้อให้หมดไปหรืออย่างน้อยก็ให้ลดลง ซึ่งในการปลุกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์เช่นนี้จะต้องใช้ศาสตร์คือ ความรู้หลากหลาย

และใช้ศิลป์ ซึ่งเป็นวิธีการ กระบวนการ ประสบการณ์ การถ่ายทอด และการนำไปใช้ในชีวิตจริง จากที่กล่าวมา การจัดการกิจกรรมควรต้องใช้วิธีการถ่ายทอดหลายรูปแบบ อาทิเช่น การสร้างชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนน่าจะช่วยแก้ปัญหาให้แก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะชุดกิจกรรมเป็นนวัตกรรมการศึกษาชนิดหนึ่งที่จะส่งเสริมให้การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ซึ่ง สุชนี กระสาทอง (2541: 25) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุดกิจกรรมว่า ชุดกิจกรรมเป็นเทคโนโลยีชนิดหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูและเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนสูงสุด และสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ จินตนา สุขมาก (ม.ป.ป.: 84-85) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมจะช่วยให้เด็กเกิดความสนใจ ปลุกฝังความรับผิดชอบ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ทำให้เข้าใจแจ่มแจ้งในบทเรียน สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนได้ ทำให้คิดค้นได้ด้วยตนเอง มีประสบการณ์มากขึ้น สร้างความเป็นประชาธิปไตย ช่วยให้ผู้รู้จักวิเคราะห์ วิจาร์ณ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนแสดงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย



เห็นว่า เพื่อให้การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
3. เพื่อสร้างและพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
4. เพื่อทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 โรงเรียน รวม 582 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 โรงเรียน รวม 315 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608)

2. ระยะเวลาที่ 2 สร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน



ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สหวิทยาเขต 3 อำเภอบรบือ จำนวน 7 โรงเรียน รวม 28 คน การได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการหาฉันทามติจากพหุคุณลักษณะ ประกอบด้วย กลุ่มนักบริหารการศึกษา และกลุ่มผู้ที่ดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จำนวน 10 คน มีเกณฑ์การคัดเลือกคือ กลุ่มนักบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่ มีผลงานวิชาการ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และกลุ่มผู้ที่ดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานกิจการนักเรียน หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ครูผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และครูผู้สอน

3. ระยะที่ 3 สร้างและพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สหวิทยาเขต 3 อำเภอบรบือ จำนวน 7 โรงเรียน รวม 28 คน การได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ยืนยันคุณภาพของชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียน จำนวน 3 คน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 3 คน และด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน รวม 9 คน

4. ระยะที่ 4 ทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 25 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน และนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 251 คน จากโรงเรียนยางวิทยาคม รวม 293 คน การได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ ประกอบด้วย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัญหาของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 โรงเรียน รวม 315 คน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อการหาฉันทามติจากพหุคุณลักษณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 28 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานกิจการนักเรียน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และองค์ประกอบการพัฒนา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3. แบบบันทึกการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

4. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

5. แบบประเมิน จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

5.1 แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สำหรับครูผู้สอนประเมิน

5.2 แบบประเมินคุณภาพชุดกิจกรรมสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เรื่องการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

6. แบบสังเกตพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนหลังจากการทดลองใช้ชุดกิจกรรม สำหรับครูผู้สอนประเมิน

ขั้นตอนการวิจัย

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีแนว



ปฏิบัติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(Documentary Study)กับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

1.2 ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.3 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก Documentary Study และ Survey Study

2. ระยะที่ 2 สร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี แนวปฏิบัติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) กับการสร้างตัวบ่งชี้การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

2.2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

2.3 ทำการยกร่างและคัดเลือกตัวบ่งชี้ (KPI) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 12 ด้าน

2.4 ดำเนินการประชุมโดยใช้เทคนิคการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะ เพื่อหาฉันทามติ (MACR) เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษา

3. ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการและการสัมมนาเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาชุดกิจกรรม เพื่อนำไปยกร่างชุดกิจกรรม

3.2 จัดการประชุมสัมมนา (workshop) เพื่อร่วมวิพากษ์ชุดกิจกรรม

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมสัมมนาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อปรับปรุงชุดกิจกรรม

3.4 ปรับปรุงชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

3.5 นำชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาไปหาคุณภาพของชุดกิจกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

3.6 ยืนยันคุณภาพของชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โดยการสัมมนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. ระยะที่ 4 ทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4.1 จัดทำคู่มือการใช้ชุดกิจกรรม การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4.2 จัดประชุมชี้แจงคณะทำงาน เพื่อ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือการใช้ชุดกิจกรรม การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา เขต 26

4.3 ทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ทั้ง 4 ชุด

4.4 ประเมินผลการทดลองใช้ชุด กิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดย การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ และ การประเมินผลการพัฒนาคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ของนักเรียน

4.5 สรุปและรายงานผลการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา เขต 26 ก่อนนำไปเผยแพร่ เพื่อประยุกต์ใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบ

ความเรียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาด้าน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า มีสภาพ ปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านขยันมุ่งมั่นในการทำงาน

2. ผลการสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จำนวน 12 ด้าน 35 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ด้านใฝ่ เรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านความเชื่อมั่นใน ตนเอง มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านซื่อสัตย์สุจริต มี 4 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านรักความเป็นไทย มี 3 ตัวบ่งชี้ 6) มีวินัย มี 2 ตัวบ่งชี้ 7) ความรับผิดชอบ มี 4 ตัวบ่งชี้ 8) ขยันมุ่งมั่นในการ ทำงาน มี 2 ตัวบ่งชี้ 9) ประหยัดและอยู่อย่าง พอเพียง มี 2 ตัวบ่งชี้ 10) ความสามัคคี มี 3 ตัวบ่งชี้ 11) ความกตัญญูกตเวทีย มี 2 ตัว บ่งชี้ และ 12) มีจิตสาธารณะ มี 2 ตัวบ่ง ชี้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นว่า ตัวบ่งชี้



องค์ประกอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.74

3. ผลการสร้างพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ชุดกิจกรรม 4 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ชุดที่ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมการเข้าค่ายฝึกอบรมคุณธรรมน้อมนำชีวิตในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ชุดที่ 3 โครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ชุดที่ 4 ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวันของสถานศึกษา โดยภาพรวมชุดกิจกรรมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

4. ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนด้านใฝ่เรียนรู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต รักความเป็นไทย มีวินัย ความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ประหยัดและอยู่อย่างพอเพียง ความสามัคคี ความกตัญญู กตเวทียุติ และมีจิตสาธารณะ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ และด้านขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณธรรมและจริยธรรมที่ปรากฏในโรงเรียนและโรงเรียนต้องดำเนินการปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน สอดคล้องกับ ลำลี ศรีลาโคตร (2553: 115) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านสะอาดเจริญ พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้านวินัย ด้านอยู่อย่างพอเพียง และด้านมีจิตสาธารณะ มีปัญหาระดับมากที่สุด ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2. ผลการสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์จำนวน 12 ด้าน 35 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกโดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละด้าน คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กระบวนการศึกษาธิการตระหนักถึง



ความสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงได้จัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 3-5) โดยได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไว้ 8 ประการ คือ

- 1) รักชาติ ศาสน์กษัตริย์
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต
- 3) มีวินัย
- 4) ใฝ่เรียนรู้
- 5) อยู่อย่างพอเพียง
- 6) มุ่งมั่นในการทำงาน
- 7) รักความเป็นไทย
- 8) มีจิตสาธารณะ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ศรีประนม (2552: 45) ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของลูกเสือสามัญไว้ 3 ด้านคือ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และการพัฒนาตนเองตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ 2) ด้านการพัฒนาการทำงานและการดำเนินชีวิต ได้แก่ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความประหยัด ความอดทน และการพัฒนาตนเองตามหลักธรรม มรรค มืองค์ 8 และ 3) ด้านการพัฒนาการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ได้แก่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรักสามัคคี ความกตัญญูกตเวที ความอดกลั้น ความเสียสละ ส่วนผลการประชุมโดยใช้เทคนิคการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทมติ (MACR) พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็น ว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่า

เฉลี่ย 4.74 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ และการสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งสอดคล้องกับ ผดุงชัย ภูพัฒน์ (2547: 1) ที่กล่าวว่า การหาฉันทมติจากพหุคุณลักษณะให้แบบสอบถามความคิดเห็นแก่สมาชิกของกลุ่ม และให้สมาชิกดำเนินการหาฉันทมติจากพหุคุณลักษณะ โดยให้สมาชิกแต่ละคนพิจารณาความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และตัดจิตใจประมาณค่าด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ท มีคะแนนตั้งแต่ 0-100 และได้การกำหนดช่วงคะแนน 0 - 20 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ั้นไม่มีความสำคัญ และคะแนน 81 - 100 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ั้นมีความสำคัญมาก

3. ผลการสร้างพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ชุดกิจกรรม 4 ชุด โดยภาพรวมชุดกิจกรรมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าชุดกิจกรรม เป็นสื่อประสมที่ได้จากกระบวนการผลิตโดยให้สอดคล้องกับวิชา หน่วย หัวเรื่อง เนื้อหา และวัตถุประสงค์ เพื่อนำมาช่วยให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมารการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการ และแนวปฏิบัติในการจัดคุณลักษณะ



ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2551: 29) ที่ได้แบ่งออกได้เป็น 4 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรวิชาเฉพาะเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชน แนวทางที่ 2 การบูรณาการกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีเข้าไปกับเนื้อหาวิชาต่าง ๆ แนวทางที่ 3 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและแนวทางที่ 4 การจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชน แตกต่างจากกิจกรรมเสริมหลักสูตรตรงที่กิจกรรมพิเศษจะจัดขึ้นเป็น ครั้งคราว ตามวาระ ไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ และกิจกรรมดังกล่าวมักเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง

4. ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 4 ชุดซึ่งประกอบด้วย ชุดที่ 1 บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ชุดที่ 2 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุดที่ 3 โครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และชุดที่ 4 ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวันของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) และจากการประเมินผลตามตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับคุณภาพ 4 คือ ระดับดีมากทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยอย่างมีระบบ โดยนำกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมและกระบวนการออกแบบเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือ จัดลำดับเนื้อหาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องและผ่านกระบวนการต่างๆ คือ ผ่านการวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบประเมินแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ด้านวัตถุประสงค์ 2) ด้านเนื้อหา/สาระ 3) ด้านกิจกรรม 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์ และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับดีมาก ผ่านขั้นตอนการทดสอบประสิทธิภาพ กระบวนการปรับปรุงคุณภาพและการทดลองใช้ถึง 3 ขั้นตอน ทำให้ชุดกิจกรรมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ นักเรียนชื่นชอบ สนใจที่จะร่วมกิจกรรม เป็นผลดีในการเรียนการสอนเกิดประโยชน์ ทั้งแก่ผู้เรียนและผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณาเพ็ญ กิ่งมิ่งแฮ (2552: 112-113) ที่ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมที่ใช้พัฒนาเป็นหนังสืออ่านเพิ่มเติมและแบบฝึกทักษะ กิจกรรม 4 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 การพัฒนาทักษะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชุดที่ 2 คุณธรรมจริยธรรมนำชีวิต ชุดที่ 3 หัวใจมาปัญญาเกิด ชุดที่ 4 วิถีเด็กไทยแล้วนำนวัตกรรมที่ได้ไปพัฒนากับนักเรียนกลุ่มเป่า



หมายโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 15 สัปดาห์ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมตามคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยรวมทุกด้าน มีการพัฒนาพฤติกรรมแต่ละด้านได้อย่างครบถ้วน มีผลดีมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ระดับ 4.80 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรี ศรีประนม (2552: 87-88) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของลูกเสือ สัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขารธานี เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาการทำงานและการดำเนินชีวิต และ ด้านการพัฒนาการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน ลำลี ศีลา โคตร (2553: 112-113) ผลการวิจัยพบว่า โครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ผลการดำเนินงานตามโครงการ พบว่า บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ทุกโครงการ โดยในภาพรวมนักเรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ผลปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีคุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่ผู้เรียนพึงมีและปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้ โดยผู้รับผิดชอบโครงการและครูผู้สอนสามารถพัฒนาชุดกิจกรรม/โครงการ ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

1.2 โรงเรียนควรจัดกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ยั่งยืน เพราะ บางกิจกรรมต้องใช้เวลาในการพัฒนา จึงจะสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ เช่น การอบรมวิทยุ ระเบียบวินัย การมีจิตสาธารณะ เป็นต้น นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

1.3 กิจกรรมการเข้าค่ายฝึกอบรมคุณธรรมน้อมนำชีวิต โรงเรียนควรจัดอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยขอความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยเฉพาะด้านวินัย นอกจากนี้ควรส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนโดยการร่วมกิจกรรมกับชุมชน อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ทั้งระบบพร้อมกันโดยยึดพื้นที่ (area base) โดยใช้ชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้



เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนา

พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2.2 ควรมีการวิจัยถึงรูปแบบการ

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

References

- Basic Education Commission, Office. (2003). Handbook of Scholars in Student Support Network System. Bangkok: The Express Transportation Organization Printing.
- Education, Faculty. (2008). Rational and Practice in Organizing Characteristic For Developing Children and Youth's Desirable Characteristic. Khon Kaen: Faculty of Education, Khon Kaen University.
- Education, Ministry. (2003). Handbook for Basic School Administration as Juridical. Bangkok: The Express Transportation and Organization. (ETO).
- Education, Ministry. (2008). Core Curriculum of Basic Education 2008. Bangkok: Printing of Agricultural Cooperatives of Thailand Limited.
- Kingmingka, Kunapen. (2009). The Development of Students' Desirable Characteristics, Makkang School, The Office of Udontani Educational Service Area 1. Master of Education Thesis, Udontani: Udontani Rajabhat University.
- Krasatong, Soojanee. (2008). Instructional Package for Practicing Theme from Thai Reading for Pratomsuksa 4. Master of Education Thesis. Chonburi: Burapa University.
- Naksakoon, Kanjana. (2003). Educational Management. Academic Journal: 123 (October-December 2003), 45-47.
- National Economic and Social Development Commission, Office. (2006). The 10th Issue of National Economic and Social Development Plan (2007-2011). Bangkok: The Office of National Economic and Social Development Commission.



Poo-pat, Pa-doong-chai. (2004). A Comparison of Reliability and Item Discrimination of An English Test Scoring by General Technique as Score Loading from the Test, and Score Loading from the Expert. Master of Education Thesis, Khon Kaen: Khon Kaen University.

Sookmak, Jontana. (n.d.). Teaching Principle. Bangkok: Suan-su-nan-ta Rajabhat University.

Sri-pra-nom, Jakree. (2009). Desirable Characteristic of Common Scout based on Opinion of Level 2 Students in Basic Schools, under the Office of Udontani Educational Service Area 2. Master of Education Thesis, Ubonrachatani: Ubonrachatani Rajabhat University.

Silakote, Samlee. (2010). The Development of Students' Desirable Characteristic, Ban-sa-ad-jaroen School, the Office of Roi-ed Educational Service Area 3. Master of Education Thesis (Educational Administration), Makasarakam: Mahasarakam Rajabhat University.

รูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร A Model of Personnel Management Sirindhorn Public Health College

วุฒิพงษ์ ไตรพิพัฒน์¹, สมาน อัศวภูมิ², พงษ์ธร สิงห์พันธ์³

Wudhipong Tripipatana¹, Saman Asawapoom², Pongthorn Singpan³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร การวิจัยได้ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 2) การสร้างและปรับปรุงรูปแบบโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม และ 3) ประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 242 คน ปรับปรุงรูปแบบโดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน ประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบสรุปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีสภาพปัญหาและความต้องการในการปรับปรุงงานการบริหารงานบุคคลในโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัญหาที่สำคัญ คือ การเปรียบเทียบ

1 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2 รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3 อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1 Ph.D. Candidate in Educational Administration, Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

2 Associate Professor Dr., Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

3 Dr., Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.



เทียบความต้องการบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนและมีการอบรมพัฒนาบุคลากรเมื่อเปลี่ยนงานใหม่ทุกครั้ง

2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1)การวางแผนงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนงานบุคคลเชิงธุรกิจและใช้หลักการตลาดการจัดการที่เน้นปัจเจกบุคคลมากกว่าการจัดการแบบกลุ่มและการมีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร 2)การได้มาซึ่งบุคลากร ได้แก่ การใช้ระบบการสรรหาแบบเชิงรุก การใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับองค์กรอื่น3)การให้รางวัลและค่าตอบแทน ได้แก่ การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามสมรรถนะการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลักขององค์กรและการให้รางวัลและค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ 4)การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแนวใหม่และการพัฒนาบุคลากรมืออาชีพและผู้เชี่ยวชาญ5)การธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การเสริมสร้างความสมดุลในชีวิต การจัดระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 6)การให้บุคคลพ้นจากงาน ได้แก่ การจัดระบบเครือข่ายทางวิชาการ การเป็นศูนย์ช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานและ การจัดตั้งหน่วยพิทักษ์คุณธรรมของวิทยาลัย

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรพบว่ารูปแบบสามารถนำไปใช้ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้และประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: 1. รูปแบบการบริหารงานบุคคล 2.วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

Abstract

The purposes of this research were to investigate the states, problems and the needs on the personnel management in Sirindhorn Public Health College , to construct a model of personnel management in Sirindhorn Public Health College , and to evaluate a model of personnel management in Sirindhorn Public Health College. The research was conducted in three steps including 1) investigating the states, problems and the needs on the personnel management in Sirindhorn Public Health College, 2) constructing and revising the model by using the focus group technique; and 3) evaluating a model by connoisseur. The sample group



was 242 of administrators, instructors and personnels in Sirindhorn Public Health College. Revising the model by the focus group of 17 people, Evaluating the model by connoiseur of 20 people. Data was collected by using questionnaires, in-depth interviews, focus group discussions, and connoiseurship. Data analysis employed, frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research findings were follows:

1. The states, problems and the needs of the revise on the personnel management in Sirindhorn Public Health College were perceived to be at the high level. The crucial problems were the comparison of the employee requirement at present and in the future, the provision of the compensation and other rewards excluded salary; the provision of employee development training when changing the occupation.

2. The main components of a model on personnel management in Sirindhorn Public Health College including; 1) The personnel management which consisted of personnel management in business and in marketing, the emphasizing on individual management than on group management, and personnel instruction usage, 2) Employee acquisition which consisted of the aggressive recruitment program usage, the structured interview usage, and the secondment. 3) Rewards and compensation, which consisted of the compensation management and the privilege for performance, the provision of rewards and compensation according to strategy and main commitment of organization, and the compensation for qualification. 4) Personnel development which consisted of the personnel's competency development, the personnel development by using new technology, and the professionals and experts development. 5) the personnel retention which consisted of the life balancing, the flexible benefit for employees, and the supportive climate and organizational culture in workplace. 6) Employee dismissal which consisted of the academic network system, the dismissed employee centre, and the construction of the merit protection team in college

3. The result of the evaluation on the model of personnel management revealed that the most evaluators found that this model was able to be



used in Sirindhorn Public Health College. The result also indicated that the appropriateness of the model was at the highest level. The probability and the advantage were perceived at the high level.

Keywords: 1. A Model of personnel management 2. Sirindhorn Public Health College

บทนำ

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ 1) จัดการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขชุมชน หลักสูตรเทคนิคเภสัชกรรม หลักสูตรทันตสาธารณสุข หลักสูตรการแพทย์แผนไทยและหลักสูตรเวชกิจฉุกเฉิน เพื่อไปปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขของรัฐบาลและเอกชน 2) จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาและบริการสาธารณสุข 3) บริการวิชาการแก่สังคม (ละเอียด แจ่มจันทร์ และคณะ:2544) โดยมีสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานควบคุมกำกับ ปัจจุบันมีวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรกระจายอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศจำนวน 7 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี 2) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น 3) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดพิษณุโลก 4) วิทยาลัยการสาธารณสุข สิริน

ธจังหวัดยะลา 5) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดอุบลราชธานี 6) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง 7) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ ได้แก่ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ วิทยาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน แบ่งการบริหารงานเป็น 2 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานการเงิน และบัญชี งานพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่ งานอาคารสถานที่ งานควบคุมภายในและงานแผนงาน 2) ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย งานหลักสูตรและการสอน งานพัฒนาบุคลากร และวิจัย งานกิจการนักศึกษา งานเทคโนโลยีการศึกษา งานประกันคุณภาพการศึกษา ภาควิชาสาธารณสุขชุมชน ภาควิชาเทคนิคเภสัชกรรมภาควิชาทันตสาธารณสุข ภาควิชาการแพทย์แผนไทยและภาควิชาเวชกิจฉุกเฉิน การบริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในปัจจุบันเป็นการบริหารที่รวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางโดยมีสถาบันพระบรมราชชนกเป็นศูนย์กลางและการบริหารภายในวิทยาลัย



มีผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้บริหารสูงสุด มีคณะกรรมการวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำตลอดจนสนับสนุน และแสวงหาแหล่งทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยเป็นไปได้ด้วยดี (ละเอียดแจ่มจันทร์และคณะ:2544) มีผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการจำนวน 2 ตำแหน่ง คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ซึ่งรองผู้อำนวยการต้องมาจากการเลือกตั้งของบุคลากรวิทยาลัยทั้งหมด

สำหรับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. มีหน้าที่ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนทั้งหมดและมีการจัดตั้ง คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ.ร. เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด พยอม วงศ์สารศรี (2538: 3) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กรและขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้มีการจัดกิจกรรม พัฒนาอัตรารักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสมพงษ์ เกษมลีน(2516: 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลอัตรารักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน เพราะถ้าได้คนดีและมีประสิทธิภาพแล้วจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในความรับผิดชอบของงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหาร รับผิดชอบงานการบรรจุแต่งตั้งลาออก การโอนย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับวินัยข้าราชการ ซึ่งบุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย ข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีหลากหลายสาขาวิชาชีพ

ดังนั้น จากข้อความดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปสภาพปัญหาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีสภาพปัญหาและความต้องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1)ความสับสนและไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 2)การบริหารงานบุคคลในวิทยาลัย เป็นแบบรวมศูนย์ที่ส่วนกลาง 3)บุคลากรวิทยาลัย มีหลากหลายสาขาวิชาชีพ เช่น



ทันตแพทย์ เกษักร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข วิทยากร เป็นต้น 4) การมอบอำนาจของกระทรวงสาธารณสุขให้แก่วิทยาลัยฯ ในเรื่องการบริหารงานบุคคล ไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม 5) บุคลากรมีอัตราการย้ายเข้า ย้ายออกและลาออกจำนวนบ่อยครั้ง โดยเฉพาะทันตแพทย์ เกษักร พยาบาลวิชาชีพ 6) วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินครทั่วประเทศมีระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นไปตามบริบทของตนเอง ไม่มีรูปแบบที่มีมาตรฐานอันเดียวกัน 7) วิทยาลัยการสาธารณสุขไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ทำให้ไม่มีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การเงิน และงบประมาณ 8) กระทรวงสาธารณสุขไม่มีการเพิ่มตำแหน่งข้าราชการให้วิทยาลัยฯ ทุกแห่ง เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายในการจำกัดจำนวนข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ

จากข้อเท็จจริงและปัญหาของการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินครดังกล่าว การปรับปรุง แก้ไข พัฒนา โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานบุคคลดังกล่าวถือเป็นเรื่องใหม่และท้าทายความสามารถของผู้บริหารเพราะวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินครได้มีการบริหารงานตามบริบทของแต่ละแห่ง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการบรรลุผลตามภารกิจของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์การปรับระบบการบริหาร งานบุคคลให้

สอดคล้องกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพอันจะเป็นผลให้การจัดการศึกษาสาธารณสุขมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร ซึ่งเป็นแนวทางให้วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาปฏิบัติการ (Action Research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method) โดยมีขั้นตอนการวิจัย จำนวน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร ดังนี้



1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกแห่ง จำนวน 7 แห่ง รวม 680 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 242 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan และประชากรที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษาและด้านบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการจากผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรและแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

3. วิธีดำเนินการ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและสภาพปัญหาจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอบถามสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารจากผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นแนวทางการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร แล้วสรุปรายงานผลการศึกษาและนำผลการศึกษามาสร้างเป็นรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ดังนี้

1. ประชากรในการสนทนากลุ่ม(Focus Group) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

3. วิธีดำเนินการ ได้แก่ นำข้อมูลจากการสรุปผลในขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สังเคราะห์ และสร้างรูปแบบ แล้วนำรูปแบบมาจัดการสนทนากลุ่ม(Focus Group)โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปประเด็นสำคัญ เพื่อปรับปรุงรูปแบบต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้



1. ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของ รูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการ สาธารณสุขสิรินธร

3. วิธีดำเนินการ โดยการประเมิน 2 ส่วน คือ การประเมินจากการวิพากษ์ ที่ได้มาจากการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) และการประเมินโดยใช้แบบ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และ ประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สรุปประเด็น จากการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิแล้วปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานบุคคล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมมนา ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการ บริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินธร นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอผลสรุป ไว้ เป็น 3 ส่วน คือ

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา และ ความต้องการการบริหารงานบุคคลวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล ได้แก่ ปัญหาด้านการเปรียบเทียบความต้องการ ของบุคลากรปัจจุบันกับอนาคตและผลด้าน และการวางแผนงานแบบมีส่วนร่วมของเจ้า หน้าที่ทุกส่วนงาน

1.2 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ได้แก่ การตรวจสุขภาพกายและจิตก่อนการทำงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ มีส่วนในการจัดตั้งคณะกรรมการประเมิน การทดลองงาน

1.3 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ได้แก่ บุคลากรได้รับรางวัลและค่าตอบแทน อื่นนอกจากเงินเดือน และการสนับสนุนให้ บุคคลได้มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากงาน ประจำ

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การอบรมพัฒนาบุคลากรเมื่อเปลี่ยนงาน ใหม่ทุกครั้งและการพัฒนาคนจากภายในคือ จิตใจ ก่อนการพัฒนาภายนอก คือ ความรู้ ความสามารถ

1.5 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมให้บุคลากร เพิ่มพูนรายได้ ที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และการให้สวัสดิการกับบุคลากรที่อยู่จนเกษียณอายุ

1.6 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน ได้แก่ ด้าน การให้บุคลากรที่ถูกให้ออกจาก งานหรือลาออกจากงานได้รับการพิจารณา เรื่องเงินทดแทนอย่างเป็นธรรม และการ กำหนดอัตราค่าตอบแทนบุคคลที่พ้นจาก



งานที่ชัดเจน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีการดำเนินงานเป็น 2 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบและการปรับปรุงรูปแบบ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ได้แก่ 1) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินธร 2) เพื่อให้วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) เพื่อให้บุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

2.2 หลักการของรูปแบบ ได้แก่ 1) หลักการดำเนินงานในรูปแบบสถานศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุขแนวใหม่ 2) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรและความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กร 3) หลักการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรในกำกับกระทรวงสาธารณสุข

2.3 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ มี 6 ด้าน ได้แก่

2.3.1 การวางแผนงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนงานบุคคลเชิงธุรกิจและใช้หลักการตลาด การจัดการที่เน้นปัจเจกและคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร (Personnel Instruction)

2.3.2 การได้มาซึ่งบุคลากร ได้แก่ การใช้ระบบการสรรหาแบบเชิงรุกและเจาะจงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การใช้วิธี

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับองค์กรอื่น

2.3.3 การให้รางวัลและค่าตอบแทน ได้แก่ การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามสมรรถนะ การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับนโยบายหรือภารกิจหลักขององค์กรและการให้รางวัลและค่าตอบแทนตามคุณวุฒิ

2.3.4 การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านขีดความสามารถของบุคลากร (Competency) การพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแนวใหม่และการพัฒนาบุคลากรมืออาชีพและผู้เชี่ยวชาญ

2.3.5 การธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การเสริมสร้างความสมดุลในชีวิต การจัดระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2.3.6 การให้บุคคลพ้นจากงาน ได้แก่ การจัดระบบเครือข่ายทางวิชาการ การเป็นศูนย์ช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงานและจัดตั้งหน่วยพิทักษ์คุณธรรมของวิทยาลัยฯ

3. ผลการประเมินรูปแบบ โดยการประเมิน 2 ส่วน คือ การประเมินจากการวิพากษ์ที่ได้มาจากการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) และการประเมินโดยใช้แบบประเมิน ที่ได้จากแบบประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสัมมนา สรุปได้ดังนี้



3.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในภาพรวมความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3.2 หลักการของรูปแบบ ในภาพรวม ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3.3 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ในภาพรวม ความเหมาะสมความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ในภาพรวมมีความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลด้านสภาพปัญหาการปฏิบัติงาน และความต้องการรูปแบบ

1.1 ด้านการวางแผนงานบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้านกวางแพนกำลังคนมีผลการดำเนินงานการวางแผนงานบุคคลในระดับมากโดยไม่ได้มีการดำเนินการอย่างครบถ้วนเต็มรูปแบบซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติมา กวยาวงศ์(2547)ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอ่างทอง

พบว่าครูมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนมีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากรในเรื่องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการวางแผนบุคลากรในโรงเรียนและด้านการพัฒนาบุคลากรในเรื่องสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้นำสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพราะการวางแผนงานบุคคลของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรนั้น ขึ้นอยู่กับสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดแนวทางและดำเนินการให้แก่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จึงอาจจะไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของวิทยาลัยฯแต่ละแห่งที่แท้จริง ดังที่ สมาน อัครภูมิ(2551:254) ที่กล่าวว่าองค์การควรมีแผนกำลังคนขององค์การไว้รองรับการดำเนินงานขององค์การเพราะการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและการบริหารบุคคลที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

1.2 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้านกวางแพนได้มาซึ่งบุคลากรมีผลการดำเนินงานในระดับมากโดยไม่มี การดำเนินการที่ครอบคลุมทั่วถึงทุกกิจกรรมและต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแก้วลี เจริญพจน์ (2541) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การศึกษาทัศนะของข้าราชการที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตาม



ความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ปรากฏว่าข้าราชการมีทัศนะว่าการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการทำการได้มาซึ่งบุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร นั้นขึ้นกับหน่วยงานต้นสังกัดคือสถาบันพระบรมราชชนกเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ แนวทางการดำเนินการและจำนวนอัตราตำแหน่งให้วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ทำให้วิทยาลัยฯ ได้รับบุคลากรที่ไม่ตรงตามความต้องการหรือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริง ดังที่ ปราชญา กล้าพัญญู(2550:70) กล่าวว่า การได้มาซึ่งบุคลากร คือการบรรจุแต่งตั้ง เป็นความตกลงเรื่องการว่าจ้างซึ่งจะต้องดำเนินการต่อเนื่องอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การจัดทำสัญญาจ้างงานเป็นข้อตกลง เป็นลายลักษณ์อักษร การปฐมนิเทศ การแนะนำให้กับผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้ทำความรู้จักกับองค์กร หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน นโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงานและการบรรจุแต่งตั้งเมื่อผ่านการทดลองงานแล้วมีผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

1.3 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน พบว่า การบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้านการให้รางวัลและค่า

ตอบแทนแก่บุคลากรมีการดำเนินการในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของยุพวัลย์ มิ่งบุญมอบ(2549) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ครูมีความคาดหวังในด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทนในระดับมากที่สุด และสะท้อนให้เห็นสภาพการปฏิบัติการของการบริหารงานบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านการให้รางวัลค่าตอบแทนเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานบุคคลในเวลาที่ผ่านมานี้ ทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนและรางวัลของบุคลากรวิทยาลัยฯ นั้นเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของกระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางและอัตราค่าตอบแทนดังกล่าวแก่บุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งทำให้บุคลากรอาจไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตรงกับภาระงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ดังที่ พยอม วงศ์สารศรี(2538:70) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเรื่องของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนโดยจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินงานตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ความยากง่ายของงาน ขอบข่ายความรับผิดชอบเพื่อจะดูว่าต้องจ่ายค่าตอบแทนเท่าไรจึงจะเหมาะสม

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพวัลย์ มิ่งบุญมอบ (2549) ที่ได้ศึกษาความ



คาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ครูโรงเรียนเอกชนมีความคาดหวังสูงสุดในเรื่องการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาสื่อและนำนวัตกรรมมาใช้ในการฝึกอบรมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธรเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัดคือสถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้กำหนด ทำให้บุคลากรวิทยาลัยได้รับการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่องและตรงตามความรู้ ความสามารถ ดังที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน(2525; 19) กล่าวว่า การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นและส่งเข้าร่วมโครงการ ที่หน่วยงานอื่นจัด

1.5 ด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคลากรของวิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธรมีการปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยูวัลย์ มังบุญมอบ (2549) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ในด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ ครูมีความคาดหวังสูงสุดในเรื่องการมอบหมายงานให้กับ

บุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการบำรุงรักษาบุคลากรนั้น วิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธร จะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ แต่ส่วนหนึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดคือสถาบันพระบรมราชชนก จึงอาจทำให้ไม่ต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม ดังสมพงษ์ เกษมสิน(2526: 176) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจและผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงต่อการปฏิบัติงานแล้ว ประเภทของงาน ทัศนคติ สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม และประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

1.6 ด้านการให้บุคคลพ้นจากงาน พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการให้พ้นจากงานของวิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธรมีการปฏิบัติในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยูวัลย์ มังบุญมอบ (2549) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน คือ ครูมีความคาดหวังสูงสุดในเรื่องการ



ยึดคุณธรรมครูเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพราะการพ้นจากงานของบุคคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ปี 2551 ซึ่งมีระบบระเบียบที่ชัดเจน และขึ้นกับต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณาจึงอาจทำให้ผู้พ้นจากงานไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ได้รับการดูแลเมื่อพ้นจากงาน ดังที่ พยอมวงศ์สารศรี(2538:245)กล่าวว่าการพ้นจากงาน คือ การพ้นจากสภาพการทำงาน เนื่องจากการลาออก พ้นสภาพ หมดอายุ จากแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่แผ่ขยายไปยังจุดต่าง ๆ นั้นได้ทำให้มีการตระหนักถึงความสำคัญของคนมากขึ้น เมื่อบุคคลอุทิศเวลาทั้งชีวิตให้แก่องค์กรแล้วเลี้ยงดูตัวเองไม่ได้ เนื่องจากทุพพลภาพอันเนื่องจากการปฏิบัติงานหรือเนื่องจากเกษียณ อายุเขาควได้รับ การตอบแทนจากองค์กรเพื่อทำให้ชีวิตบั้นปลายมีความสุขอาจเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับมากกว่าแต่การดำเนินงานแก่ผู้ที่พ้นจากงาน องค์กรจะได้รับประโยชน์

2. ผลด้านรูปแบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงาน 6 ด้าน คือ 1.ด้านการวางแผนงานบุคคล 2.การได้มาซึ่งบุคลากร 3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน 4.การพัฒนาบุคลากร 5. การธำรงรักษาบุคลากร 6.การให้บุคคลพ้นจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดชาติ ชัยพงษ์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวินัยและนิติการ และการวิจัยการบริหารงานบุคคล และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะกระบวนการบริหารงานบุคคลตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนพ้นจากงาน จะมีกระบวนการต่างๆ เป็นระบบที่ชัดเจนทุกขั้นตอน ดังที่สมาน อัครภูมิ (2551: 122) กล่าวว่าขอขยายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1)การสรรหาบุคลากร 2)การคัดเลือกบุคลากร 3)การบรรจุแต่งตั้งและทดลองงาน 4)การพัฒนาบุคลากร 5)การดูแลและให้สวัสดิการ 6)การประเมินการปฏิบัติงาน

3. ผลการประเมินรูปแบบ ดังนี้ ผลการประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ภาพรวมพบว่าด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของเทอดชาติ ชัยพงษ์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคล



พบว่าผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากส่วนรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลนั้น จะอาศัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ประเมินรูปแบบในประเด็นต่าง ดังที่ Eisner (1979:147) กล่าวว่า การประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญความสำคัญของการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจะเกี่ยวข้องกับควมมีประสบการณ์ทางด้านศิลปะที่มีอยู่ในตัวของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นศักยภาพที่ฝังอยู่ภายในตัวผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ระบุความเฉพาะเจาะจงในรูปแบบของการประเมินเฉพาะเน้นจิตสำนึก และการหยั่งรู้เป็นหลักในการประเมินประกอบด้วยเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ที่เน้นส่วนประกอบของความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการทำงานศิลปะการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจึงพิจารณาคุณภาพของผลงานโดยพิจารณาผ่านจากทักษะและแบบฝึกการทำงานศิลปะให้สอดคล้องกับการตัดสินคุณค่าโดยสติปัญญาของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร ควรนำผลการวิจัย ไปเป็นข้อมูลในการกำหนด

แผนและยุทธศาสตร์ การพัฒนาวิทยาลัย

2. วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร ควรนำผลจากการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

3. ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธรควรนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธรไปเป็นองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติจริงในวิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร

2. ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร จำแนกตามที่ตั้งของวิทยาลัยฯ แต่ละแห่ง

3. ควรมีการวิจัยการบริหารงานด้านอื่นๆ ของวิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร นอกเหนือ จากด้านการบริหารงานบุคคล เช่น ด้านการบริการวิชาการ ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการเรียนการสอน ด้านคุณภาพการศึกษา เป็นต้น



Reference

- Eisner, Thomas. 1979. Seminar. New York: McGraw-Hill.
- Ketvalee Chalernpoj. 1998. hr of Srinakarintharaviroj University. Thesis Master of education. Kasetsart University.
- Kittima Kawayawong. 2004. teacher opinions in hr management of private school Anghong Province. Thesis Master of education. Kasetsart University.
- La-aeid Chamchan and team. 2001. the study of pattern of organizing of institution of education in PBRI. Bangkok: Ministry of public health.
- Payom Wongsarasri. 1995. hr management 5th edition. Bangkok: faculty of Management Science Suan Dusit Rajbhat University.
- Pratchaya Klapachan and Poda Butsutiwong. 2007. hr Management. Bangkok: khaofang
- Samarn Atsavapoom. 2008. modern educational management: idea theory and Performance. 3rd edition. Ubon Ratchathani: Ubonkitobsetpublisher.
- Sompong Kasemsin. 1973. modern hr management. Bangkok: Thai Wattanapanich.
- Tedchart Chaiyapong. 2003. the development of hr management of educational service area office. The dissertation of doctor s degree Naresuan University.
- Wichit Srisa- arnt. 1982. hr management 2nd edition. Bangkok: Thai Wattanapanich.
- Yupawal Mungboonmob. 2006. teacher expectation for hr management of private school in Lopburi education service school area.

รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล

Administrative Model of Effectiveness at Small school

ธีรศักดิ์ ปทุมราษฎร์¹, จินฉนวนัตร์ ปะโคทัง², สุวิมล โปธิ์กลิ่น³

Theerasak Pathumratt¹, Jinnawatara Pakotang², Suwimon Phoklin³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ โดยการศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้รักษาราชการแทน 181 คน และครู 181 คน สัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ 3 โรงเรียน และวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ประเมินองค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 17 คน และประเมินคู่มือการใช้รูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน และขั้นตอนที่ 4 นำเสนอรูปแบบ โดยใช้วิธีการ Focus Group จำนวน 30 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญ ด้านรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

1 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3 อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

1 Ph.D. Candidate in Educational Administration, Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

2 Assistant Professor Dr., Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.

3 Dr., Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University.



2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล พบว่า รูปแบบประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีการบริหารตามรูปแบบ กระบวนการบริหารตามรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้ การประเมินผลการใช้รูปแบบ และประสิทธิผล ผลการประเมินคู่มือการใช้โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล พบว่า โดยภาพรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

4. ผลการนำเสนอรูปแบบและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, ประสิทธิภาพ

Abstract

The purpose of this research. To study the effectiveness of small schools. The effective management of a small school. And research in this 4-step process is divided into four phases: Phase 1 study of the elements of the model. By the school administrators or comment in the acting or the Acting interviewed 181 teachers and 181 schools and school master three core elements and sub-elements analysis. Assessment by the expert 17 Step 2: Create the layout and manual layout. Rated by 5 experts to assess the appropriate step 3. And the feasibility of the model. By a total of 25 people and the four-step model is proposed. Using the Focus Group of 30 experts. The knowledge. And expertise. The form of a small school effectiveness. Evaluation. Feasibility And the benefits of a small school administrative effectiveness.

The research findings were as follows:

1. Component of the effective management of a small school. The main elements of the first academic administration. The two main elements of the administration budget. The main elements of the three management personnel. And General Administration. When considering all that. Appropriate and feasible.



In most all of the same level.

2. Affect the management style small school effectiveness revealed that the model includes: 1) Background 2) Objectives 3) management model 4) management model 5) the forms to be used. 6) evaluation model and 7) performance evaluation by an expert guide to the overall level is appropriate.

3. Evaluation management model small school effectiveness revealed that overall the model schools with small effective in 1) Background 2) Objectives 3) how to manage the form 4.) management model 5) the forms to be used. (How to use the form. Terms of success) 6) evaluation model and 7) are appropriate and effective as possible. Levels in most every aspect.

4. A proposed model and evaluation. Feasibility And useful. Levels in most every point. Considering it was also found that there is a reasonable Feasibility And is the highest level on all sides.

Keywords: Administrative Model, .Effectiveness

บทนำ

โรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันนี้วันจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในทุกๆ ปี สาเหตุอาจมาจากการคุมกำเนิดที่ได้ผล อีกทั้งปัจจุบันบ้านเมืองเจริญรุ่งเรืองขึ้นทำให้การคมนาคมมีความสะดวกในการเดินทาง เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น และโรงเรียนเอกชนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลให้การสนับสนุน ด้านการศึกษาผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในเมืองซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่า จึงทำให้เด็กนักเรียนลดลงเรื่อยๆ ซึ่งไม่คุ้มค่ากับการลงทุนในการจัดการศึกษาไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ

โรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร ดังนั้นในกระบวนการบริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะทำให้การบริหารองค์กรอยู่รอดบังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระรุญเจริญ 2550: 98)

โรงเรียนขนาดเล็กเป็นปรากฏการณ์ทางการศึกษาที่ทำนายผู้บริหารการศึกษาในทุกยุค ทุกสมัย กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบ



ว่า อัตราการเกิดของประชากรได้ลดลงตามลำดับส่งผลให้จำนวนประชากรในวัยประถมศึกษา (6-12 ปี) ลดลง สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินจำนวน 30,010 แห่ง มีสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานคิดเป็นร้อยละ 65 และในสัดส่วนสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานนี้ ร้อยละ 80 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน นอกจากนี้การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 นับเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องสร้างองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อประโยชน์และบุคลากรในโรงเรียนจะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหาร และความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มีคุณภาพ อันหมายถึงถึง

ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชพล คชชารุ่งโรจน์ 2548: 7)

สภาพความสำเร็จจากผลการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านมา พบว่า มีหลายกิจกรรมที่เกิดผลดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโครงการนำร่องได้รับการฝึกทักษะในการบริหารโรงเรียนภายใต้บริบทที่ขาดแคลนปัจจัยต่างๆ ครูผู้สอนได้รับการฝึกทักษะในการออกแบบ การเรียนรู้ การสอนแบบบูรณาการ ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่มากขึ้น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ได้มีการส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน จัดหาหนังสือ สื่ออุปกรณ์ รวมทั้งคอมพิวเตอร์ งานรับสัญญาณดาวเทียม รวมทั้งการจัดหาวิทยากรภายนอกสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ยังขาดครูผู้สอนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสิ่งเหล่านี้เมื่อมีงบประมาณไม่เพียงพอ สถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษาสร้างความเข้มแข็งในชุมชน จัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์พัฒนาระหว่าง



ชุมชน จากการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลในการควบคุมดูแลการบริหารงานในโรงเรียน จึงถือเป็นการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มีเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพผู้เรียน (วิสิทธิ์โรจน์พจนรัตน์ 2546: 24-25, 35, 42)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวการแก้ปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็กจึงเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาการพัฒนาคุณภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการประสบการณ์ในความพยายามที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านมาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พอสรุปแนวทางที่สำคัญได้ดังนี้ คือศึกษาสภาพปัญหาและตระหนักถึงความเป็นจริง ที่ยังจำเป็นต้องมีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนหนึ่งต่อไป ตามสภาพและบริบทของท้องถิ่นในแต่ละชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จัดระบบวางแผนการดำเนินงานเป็นรายพื้นที่ และมีรูปแบบในการดำเนินงานเป็นทางเลือกที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงสภาพในแต่ละพื้นที่ ความสะดวกของเด็กและเยาวชนในพื้นที่ที่จะรับบริการ และความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน ดำเนินการจัดการเรียนรู้อย่าง

มีคุณภาพในการพัฒนารูปแบบการบริหารอัตรากำลัง หลักสูตรและการเรียนการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดคุณภาพ การบริหารยึดหลักธรรมาภิบาล และมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยอาจจะدمความร่วมมือจากองค์กรปกครองท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขปัญหาและมีการปรับเปลี่ยนการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ก้าวสู่รูปแบบการบริหารแนวใหม่ โดยจัดรูปแบบที่ทันสมัย คล่องตัว สอดคล้องกับโครงสร้างวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวได้ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ไปใช้ในโรงเรียนขนาดเล็ก จะนำไปสู่การพัฒนาคนและประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล



วิธีการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้รักษาราชการแทนและครู ในเขตตรวจราชการที่ 13 จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร และอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,196 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล จำนวน 181 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้ใดผู้หนึ่ง โรงเรียนละ 1 คนและครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนละ 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 362 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W.) และได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (System Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 45) วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ 50% ของประชากรทั้งสิ้นในเขตตรวจราชการที่ 13 จำนวน 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร จังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่ม

ตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ได้จังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดอำนาจเจริญ มีโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด 362 โรงเรียน หลังจากนั้นก็นำมาสุ่มอย่างเป็นขั้นตอนอีก 50% จังหวัดอุบลราชธานี มี 5 เขต สุ่มได้ 3 เขต คือ อุบลราชธานี เขต 3 สุ่มได้ 43 โรงเรียน อุบลราชธานี เขต 4 สุ่มได้ 33 โรงเรียน และอุบลราชธานี เขต 5 สุ่มได้ 44 โรงเรียน และจังหวัดอำนาจเจริญมี 1 เขต สุ่มได้ 61 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 181 โรงเรียน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล

1.1 ผลจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ในประเด็นความหมายของการบริหาร วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการ ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ซึ่งจากการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ



องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล โดยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 องค์ประกอบหลักโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีผลการประเมินสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบ 3 แห่ง โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูสายปฏิบัติการสอน พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล มี 4 องค์ประกอบหลัก และ 23 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ

องค์ประกอบด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ

องค์ประกอบด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล

องค์ประกอบด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 คน พบว่าในภาพรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเหมาะสมและความเป็น

ไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นเดียวกัน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล พบว่า มีดังนี้
1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการบริหารตามรูปแบบ 4) กระบวนการบริหารตามรูปแบบ 5) การนำรูปแบบไปใช้ 6) การประเมินผลการใช้รูปแบบ และ 7) ประสิทธิผล

2.2 ผลการสร้างคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ และประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล พบว่าโดยภาพรวมของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

4. ผลการนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลพบว่า

4.1 ผลการประเมินรูปแบบจากการประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและข้อสังเกตจากผู้ทรงคุณวุฒิในรูปแบบขององค์ประกอบแต่ละด้าน คือ 1) ด้านหลักการ ปรับข้อมูลโดยยึดหลักการ 3 หลัก คือ หลักธรรมาภิบาล หลักการระดมทรัพยากร หลักการบูรณาการ 2) ด้านวัตถุประสงค์ ปรับวัตถุประสงค์ใหม่จาก 3 ข้อ ให้เหลือ 2 ข้อ โดยเน้นไปที่วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ นำเงื่อนไข



แห่งความสำเร็จไปได้ด้านการนำรูปแบบไปใช้ 4) ด้านวิธีดำเนินการ ไม่มี 5) ด้านการนำรูปแบบไปใช้ เพิ่มวิธีการนำรูปแบบไปใช้เป็นด้านที่ 1 และนำเสนอแนะไขแห่งความสำเร็จไปเป็นด้านที่ 2 6) ด้านการประเมินการใช้รูปแบบ ใช้เกณฑ์ในการวัดที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล เช่น ผลการประเมินภายในหรือ ประเมินภายนอกและผลสอบ O-NET และ 7) ด้านประสิทธิผล ไม่มี

4.2 ผลจากการใช้แบบประเมินสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลพบว่า หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ กระบวนการบริหาร การนำรูปแบบไปใช้ การประเมินผลรูปแบบ และประสิทธิผล มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล พบว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหาร

งานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ มีกระบวนการวิจัยชุมชน เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ทำรายงานทางการเงินและงบการเงินจากการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปใช้ ปรับกระบวนการทำงานและปรับเปลี่ยนงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล มีการนำวงจรคุณภาพมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาและปฏิบัติงาน จัดทำเป็นเอกสาร แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ครูและบุคลากรจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาในการให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิด วางแผนและดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลมีหลักการสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชำนาญ ปาณวงษ์ (2544: 76) ฉันทนา จันท์บรรจง (2545: 101) อรพินท์ สโพชชัย (2548: 119) Austin and Reynolds (1990): 167-178

2. จากผลการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มี



ประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการบริหารตามรูปแบบ 4) กระบวนการบริหารตามรูปแบบ 5) การนำรูปแบบไปใช้ 6) การประเมินผลการใช้รูปแบบ และ 7) ประสิทธิผล จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบและผลการประเมินคู่มือการใช้โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า หลักการและเหตุผล เนื้อหาที่นำเสนอในคู่มือการบริหารตามรูปแบบฯ วัตถุประสงค์มีความชัดเจน ภาษาที่ใช้ การเรียงลำดับของเนื้อหา การจัดรูปแบบการพิมพ์มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา วิโรจน์ จันทสิงค์ (2542: ก) พิธาน พื้นทอง (2548: ก-ค) สมพร เพ็องรอด (2541: 78) hoy & Miskel (2001, อ้างถึงใน สุวิมล โพธิ์กลิ่น 2549: 81-82) Edmonds (1979) Smith & Purkey (1983) เชียเรนท์ และ Scheerens & Bosker (1997) 3. จากผลการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลพบว่า ในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อาจเป็นเพราะการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยใน 4 ขั้นตอน มีการศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยจากการสอบถามผู้บริหารและการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบ มีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน จึงทำให้รูปแบบมีคุณภาพและมีประสิทธิผลอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bower (1997: 120) ส่วน Mescon ,Albert & Feanklin (1985: 112) สมาน อัครภูมิ (2545: 52) Griffin (2001: 99)

4. จากผลการนำเสนอผลการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลปรากฏผล ดังนี้ ผลการประเมินรูปแบบจากการประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและข้อสังเกตจากผู้ทรงคุณวุฒิในรูปแบบขององค์ประกอบแต่ละด้าน แล้วผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล พบว่า หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ กระบวนการบริหาร การนำรูปแบบไปใช้ การประเมินผล รูปแบบและประสิทธิผล มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา อีระ รุญเจริญ (2545: ข) ธวัชชัย เปรมปรีดี (2542: 25) Smith (1961: 461-462) Keeves (1988: 559)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ทำ



รายงานทางการเงินและงบการเงินจากการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปใช้ ปรับกระบวนการทำงานและปรับเปลี่ยนงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล มีการนำวงจรคุณภาพมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาและปฏิบัติงาน จัดทำเป็นเอกสาร แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ครูและบุคลากรจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดขึ้นต่อสถานศึกษาในการให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการระดมความคิด วางแผนและดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอาจจะนำวิธีการบริหารไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับโรงเรียนต่อไป

2. นำวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การทำ MOU กับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น เป็นการเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับสถานศึกษาที่ไม่สังกัด สพฐ. เช่น โรงเรียนเอกชน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ควรศึกษาปัจจัยที่นำมาใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิผล

Reference

- Chatana Janbanjong. 2545. Education the Administration and Manage of Organization Local Government in Japan. Bangkok: Amarint printing and publishing Ltd, company public.
- Pitan Puengtong. 2548. Propose policy to improve small school in the northest. Thesis Bachelor of education Department of Educational Administration Graduate School. Khonkan University, Khonkhan.
- Boonchom Srisa-art. 2545. Preliminary research Edition 7: Suweeriyasarn, Ratchapon Konchanrurord. 2548. Tansamai school, Bangkok Sutthakarnpim Company.
- Wiroad Juntasing. 2542. Administration small school of Award ceremony case study Banmookmunnon-udomsamakki School Nakornratchasrima Prvince. Thesis Bachelor of Education. Mahasarakham University.



- Tawatchai Prempre. 2542. Factor required of Administration, Bangkok Aksorn-thai Printer.
- Teera Roojareun. 2550. Professional Management of Education. Education reform, Bangkok: Khawfang.
- Somporn Faungroad. 2541. The importance in the Mission of school Administration Primary, case study of Ud-taradid Province. Thesis Narasaun University, Or-rapin Sopchokchai. Management of Systems Search date 2 August.
- G.E. Austin, D. Reynolds. 1990. Managing for improved school effectiveness: An international survey. school Organization 10, 2/3
- Bower, M. 1997. Developing leader in a business. The mckinsey quarterly, : 4, 14.
- Jhon A. Herzog, 1990. Variables Contributing to Organizational Effectiveness: A Comparison Between National Exemplary Secondary Schools and Lutheran Secondary schools. (DAI 51/01//DA, : 2011.
- Keeves, P.J. 1988. Educational research, methodology, and measurement: An international handbook. Oxford: Pergamon Press.
- Mescon, M. H., Albert, M., & Feanklin. 1985. Mangement Individual and organizational effectiveness (2nd ed). New York: Harper & Row.
- Smith, E.W. et al. 1961. The education's encyclopedia. New York: Prentice-Hall.

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Relationship between Functional Competency and Effectiveness Performance of the Educators at Public Universities in the Northeast

อาริษา โคตรเครื่อง¹, พชรวิทย์ จันทร์ศิริ², อูรสา พรหมทา³

Arisa Kotekruang¹, Pacharawit Chansirisira², Urasa Phromtha³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของนักวิชาการศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ
ประจำสายงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) สร้างสมการพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียง
เหนือจำนวน 365 คน จาก 8 สถาบัน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified
Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามแบบจัดลำดับ
ความสำคัญ (Ranking Questionnaire) และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่.31 ถึง.86 และค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับ.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบเป็น
ขั้นตอน (Stepwise)

1 นิสิตปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3 ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1 Master's Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

2 Asst. Prof. Dr., Faculty of Education, Mahasarakham University

3 Dr., Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University



ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ (X1) ด้านความเข้าใจในองค์กร (X4) ด้านการดำเนินการเชิงรุก (X2) ด้านความถูกต้องของงาน (X3) ด้านการมองภาพองค์รวม (X5) ตามลำดับ และมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความตรงต่อเวลา รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงานตามลำดับ

2. สมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ สมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงาน (X3) ด้านการดำเนินการเชิงรุก (X2) ด้านการความเข้าใจในองค์กร (X4) และด้านการคิดวิเคราะห์ (X1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.763.726.725.716 ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ได้ดีที่สุดคือ สมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงาน (X3) สมรรถนะประจำสายงานด้านการคิดวิเคราะห์ (X1) สมรรถนะประจำสายงานด้านความเข้าใจในองค์กร (X4) และสมรรถนะประจำสายงานด้านการดำเนินการเชิงรุก (X2) โดยเขียนสมการ ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .483 + .326 X_3 + .224 X_1 + .227 X_4 + .129 X_2$$

และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .331 Z_3 + .223 Z_1 + .213 Z_4 + .127 Z_2$$

คำสำคัญ: สมรรถนะ, สมรรถนะประจำสายงาน, นักวิชาการศึกษา, ประสิทธิภาพ

Abstract

This research aimed to 1) examine functional competency of the educators at public universities in the northeast, 2) study the relationship between functional competency and effectiveness performance of the educators at public universities in the northeast, and 3) find out the prediction equations of functional competency that influenced effectiveness performance of the educators at public



universities in the northeast. The samples were 365 educators from eight universities in the northeast region. They were selected through the stratified random sampling technique. The research tools consisted of ranking questionnaires and five-level rating scale questionnaires, with discrimination ranging from 0.31 to 0.86 and reliability of 0.96. The statistics used included percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. Educators' opinions about functional competency, in overall and individual aspect considerations, were at the high level. Their opinions about the aspects of functional competency arranged in order from the highest to the lowest score were as follows: analytical thinking (X1), organizational awareness (X4), proactiveness (X3), concern for order (X2), and conceptual thinking (X5). Overall consideration suggested that their opinions about effectiveness performance were rated at the high level. Individual aspect consideration revealed that all aspects of effectiveness performance were also rated at the high level including punctuality, workload, and quality of work– arranged from the highest to the lowest score.

2. According to the relation analysis, functional competency concerning the aspects, namely, concern for order (X3), proactiveness (X2), organizational awareness (X4) and analytical thinking (X1) had positive relation with effectiveness performance of the educators at public universities in the northeast at the 0.01 level of significance. The correlation coefficients of these four aspects were 0.763, 0.726, 0.725 and 0.716, respectively.

3. The variables that best predicted the effectiveness performance of the educators were concern for order (X3), analytical thinking (X1), organizational awareness (X4) and proactiveness (X2). The prediction equations could be shown as the following.

Raw Score Regression Equation

$$Y' = .483 + .326 X_3 + .224 X_1 + .227 X_4 + .129 X_2$$



and Standardized Score Regression Equation

$$Z'_Y = .331 Z_3 + .223 Z_1 + .213 Z_4 + .127 Z_2$$

Keywords: competency, functional competency, educator, effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบัน“การพัฒนาบุคลากร” ขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มักจะเป็นการพัฒนาตามสมรรถนะของบุคลากรเกือบทั้งหมด ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีฐานวางอยู่บน “สี่เสาหลัก” คือ หลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักกระจายอำนาจ อีกทั้งยังมีสาระสำคัญที่เป็นสิ่งใหม่ และสิ่งที่เปลี่ยนแปลงหลายเรื่อง และ หนึ่งในนั้นคือการปรับปรุงระบบตำแหน่ง ซึ่งเดิมไม่มีการกำหนดสมรรถนะ หรือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริรัตน์ พิริยธนา ลัยและจุฑา เทพหัสติน ณ อยุธยา. 2553: 69) สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. 2554: 7) บุคคลที่จะทำให้นโยบายขับเคลื่อนไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมืออาชีพนั้น

คือ บุคลากรในองค์กร หากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งก็จะส่งผล ให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากเรื่องสมรรถนะที่หลายหน่วยงานต่างให้ความสำคัญและให้ความสนใจมาก เป็นอันดับต้นๆ ยังพบว่าเรื่องประสิทธิผล (Effectiveness) ที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย โดย McCann (2004: 43,48) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า เป็นการวัดถึงการที่องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุถึงวิสัยทัศน์โดยอาศัยกลยุทธ์หลักขององค์กร และการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือ มีประสิทธิผล องค์กรต้องมีทั้งความคล่องตัว (Agility) และมีความยืดหยุ่น (Resilient) จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ ผลการศึกษาในเรื่องประสิทธิผลขององค์กรค่อนข้างมีความ หลากหลายและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดย Jamrog and Overholt. (2005: 11) ได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจ คือ ตัวแบบของประสิทธิผลของ องค์กรที่พัฒนาโดยทีมงานของ HRI-Human Resource Institute ซึ่งทำการพัฒนาเครื่องมือการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เรียกว่า



Organizational Capabilities Index TM-OCI ทำให้องค์กรรู้ว่าควรจัดวางองค์กรอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าสมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ของนักวิชาการศึกษานำปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงและผลักดันให้สมรรถนะของนักวิชาการศึกษามีประสิทธิผลสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐาน

1. สมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. มีตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า 1 ตัว ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3,846 คน จาก 16 สถาบัน กลุ่มตัวอย่างได้แก่นักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 365 คน จาก 8 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงาน

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบบจัดลำดับความสำคัญ (Ranking Questionnaire) จำนวน 16 ข้อ

2. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่.31 ถึง.86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวน 2 ครั้งได้แก่

ครั้งที่ 1 ดำเนินการส่งแบบสอบถามแบบจัดลำดับความสำคัญไปยังผู้บริหารของแต่ละสถาบัน จำนวน 32 ชุด (สถาบันละ 2 ชุด) ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 28 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.50

ครั้งที่ 2 ดำเนินการส่งแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าไปยังนักวิชาการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 ชุด ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 365

ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ การหาคุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

1. นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ (X1) ด้านความเข้าใจขององค์กร (X4) ด้านการดำเนินการเชิงรุก (X2) ด้านความถูกต้องของงาน (X3) และด้านการมองภาพองค์รวม (X5) ตามลำดับ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความตรงต่อเวลา รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

2. สมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา



ของรั้ว ภาควิชาออกเสียงเหนือ คือ สมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงาน (X3) ด้านการดำเนินการเชิงรุก (X2) ด้านการความเข้าใจในองค์กร (X4) และด้านการคิดวิเคราะห์ (X1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.763.726.725.716 ตามลำดับ

3. ตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ได้ดีที่สุดคือ สมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงาน (X3) สมรรถนะประจำสายงานด้านการคิดวิเคราะห์ (X1) สมรรถนะประจำสายงานด้านความเข้าใจในองค์กร (X4) และสมรรถนะประจำสายงานด้านการดำเนินการเชิงรุก (X2) โดยสามารถเขียนสมการ ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .483 + .326 X_3 + .224 X_1 + .227 X_4 + .129 X_2$$

และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .331 Z_3 + .223 Z_1 + .213 Z_4 + .127 Z_2$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจในองค์กร ด้านการดำเนินการเชิงรุก ด้านความถูกต้องของงาน และด้านการมอง

ภาพองค์รวม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านก็ใกล้เคียงกัน ยกเว้น ด้านการมองภาพองค์รวมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.84 เนื่องจากการมองภาพองค์รวม คือ การคิดในเชิงสังเคราะห์ โดยการจัดประเด็น สรุปรูปแบบ เชื่อมโยง หรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือ ทัศนะต่าง ๆ จนได้กรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ ซึ่งเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549: 72-84) เรียกว่า การคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) โดยแต่ละคนจะมีแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้และบริบทแวดล้อม ทำให้บางครั้ง นอกจากมโนทัศน์ที่มีอยู่ไม่ถูกต้อง ไม่สมเหตุสมผลหรือขัดแย้งกันเอง ส่งผลให้บุคคลมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนจากสิ่งที่เป็นจริง และตีความข้อมูล คำถามหรือเหตุการณ์ที่พบผิดพลาด ทำให้ไม่สามารถประเมินสิ่งต่างๆ ได้อย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล ความแตกต่างเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน จึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่นักวิชาการศึกษาควรจะทำการศึกษาและพัฒนาการมองภาพองค์รวมต่อไป สมรรถนะจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงาน บริหารทรัพยากรบุคคล ดังที่ Kennedy และ Dresser (วิทยาจันทร์ศิริ, 2551: 51-52 ; อ้างอิงมาจาก Kennedy และ Dresser, 2005: 20) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” สรุปได้ว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กร



ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การขับเคลื่อนการทำงาน ขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรมีวิธีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลากรให้ตรงกับความสามารถ เฉพาะด้านของบุคคลนั้นให้มีความเหมาะสมกับงาน ตามหลักการบริหารจัดการ “Put the right man on the right job”

2. สามารถกล่าวได้ว่า ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษา สมรรถนะที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ ด้าน ความถูกต้องของงาน ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจในองค์กร และด้านการดำเนินการเชิงรุก เนื่องจากจะส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความตรงต่อเวลา หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ดี กระตือรือร้น ปฏิบัติงานเต็มกำลังและความสามารถที่มี แล้ว องค์กรนั้นย่อมมีความมั่นคงและเติบโต อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับฉัตรชาญ ทองจับ (2552: 185-187) ได้ศึกษารูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับสถานประกอบการคือ สมรรถนะด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ คุณภาพและผลสำเร็จของงาน ส่วนที่น้อยที่สุดคือ การปรับตัวในการทำงาน และยังสอดคล้องกับวีริศรา จงเจริญ (2550: 95 – 96) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาล เมืองในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาวะผู้นำ ความ

เหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์ และความ ร่วมมือของประชาชน มีความสำคัญในระดับ มาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร อามาตย์ (2550: 86-88) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนัก บัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศ พบว่า นัก บัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน คุณภาพผลงาน เช่น ผลงานที่ปฏิบัติอยู่มีความ ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี งานที่ปฏิบัติ ต้องใช้ความประณีต ระมัดระวังและละเอียด รอบคอบในการจัดทำและนำเสนอข้อมูล ข้อมูล และรายงานทางการเงินที่จัดทำมีความครบถ้วนถูกต้อง ชัดเจน และเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น ด้านปริมาณผลงาน เช่น ปริมาณ ผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และภาระหน้าที่ จำนวนผลงานที่ปฏิบัติมี ปริมาณงานตามที่กำหนดในแผนงานหรือ เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และจำนวนผลงาน ที่ปฏิบัติสามารถทำได้สูงกว่าระดับเกณฑ์ มาตรฐานที่วางไว้ เป็นต้น ด้านความตรง ต่อเวลาในการทำงาน เช่น การทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ ตลอดปี การนำเสนอและจัดส่งงบการเงิน ได้ทันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด และการนำเสนอข้อมูลและรายงานทางการเงิน สามารถทำได้ทันต่อความต้องการของผู้ บริหาร เป็นต้น

3. ตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิผลใน



การปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาได้ดีที่สุดคือ สมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงาน เนื่องจากสมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงานเป็นสิ่งจำเป็นที่นักวิชาการศึกษาหรือแม้แต่ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นๆ จำเป็นต้องมีเพราะความถูกต้องของงานนั้นไม่ได้มีความหมายเพียงแค่ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน เท่านั้น แต่ยังหมายถึงการมุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553: 48) สอดคล้องกับผลการวิจัยของแสงเทียน พลับขจร (2553: 128) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท สมรรถนะแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐาน/เกณฑ์ที่กำหนด พัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงก่อน/ตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผน พัฒนาทักษะได้เหมาะสมกับการจัดการงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและ

ทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และสอดคล้องกับศุภมิตร พินิจการ (2552: 102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต พบว่าสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการให้ความร่วมมือในการทำงานมีความสำคัญกับการสนับสนุน ให้ทีมมีการดำเนินงานที่คล่องตัวและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ เพราะบางครั้งเมื่อประสบกับปัญหาเราก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ สำเร็จได้เพียงคนเดียว และเพื่อให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดน้อยที่สุด การระดมสมองและวิธีแก้ปัญหาในทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความถูกต้องของงาน ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการศึกษาด้านนี้ให้มากหรือแม้แต่นักวิชาการศึกษาเอง ควรฝึกฝนทักษะด้านนี้อย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อ



ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ตัวแปรด้านความถูกต้องของงาน การดำเนินการเชิงรุก ความเข้าใจในองค์กร และการคิดวิเคราะห์ ดังนั้น องค์กรจึงควรกำหนดสมรรถนะประจำสายงานของนักวิชาการศึกษาตามสมรรถนะข้างต้น อาจจะครบทั้ง 4 สมรรถนะ หรือเลือกเพียง 3 สมรรถนะ ตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักวิชาการศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพราะสมรรถนะเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของสมรรถนะประจำสายงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านและนักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษากับภาคอื่นๆ เพื่อพัฒนาเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนี้

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่นักวิชาการศึกษาปฏิบัติ เพื่อความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะมีผลต่อการกำหนดสมรรถนะต่อไป

References

- Armart, S. (2007). The relationships between Good Memberships of the Organization and Work Performance Effectiveness of Saving and Credit Cooperative Accountants in Thailand. Master of Accountancy, Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Chansiri, W. (2008). Developing Core Competencies of Supporting - Line Administrators at Public Universities. Doctor of Education, Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Chansirisira, P. (2011). Developing Administrative Competency. Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Charoenwongsak, K. (2006). Conceptual Thinking. 7th. Bangkok: Success Media.



- Jamrog and Overholt (2004). Measuring HR and Organizational Effectiveness. *Employment Relations Today*. 31 (2) : 33–45 ; July.
- Jongjroen, V. (2008). Factors Related to the Performance Efficiency of Municipality Administration Organizations in Pathumtani Provice. Master of Public Administration in Local Government, Khon Kaen: Khon Kaen University.
- McCann, J. (2004). Organizational Effectiveness: Changing Concepts for Changing Environments. *Human Resourc Planning*. 27 (1): 43,48.
- Office of the Civil Service Commission (2010). *Competency Manual*. Bangkok: P. A. Living Co.,Ltd.
- Piriyathanalai, S and Thephasadin na Ayudhya, J. (2010). *Competency Competency Understand - Usable- Practical*. Bangkok: Signaturesolutions.
- Pinitkarn, S. (2009). Relationships between Core competency and Efficiency Performance of the Accountants in Excise Department. Mater of Accountancy, Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Plubkajorn, S. (2010). A Correlation Between the Result of Team Learning and Personnel Competency Development at Samitivej Sukhumvit Hospital. Master of Education, Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Thongjub, C. (2009). *Competency Model for Workforce Development in the Workplace*. Master of Curriculum Research and Development, Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพ จังหวัด เชียงราย (พ.ศ.2556-2565)

Strategies of Educational Management for Preparation of the Scenario of Chiangrai Province for the year BE.2013-2022

สมจิต สมอ¹, ประเวศ เวชชะ², ทศพล อารีนิจ³, สุวดี อุปปินใจ⁴

Somjit Samor¹, Prawet Wetcha², Thosapol Arreenich³, Suwadee Ouppinjai⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) 2) นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. 2556-2565) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน 2) การนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565) ประกอบด้วย 2.1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) โดยการสังเคราะห์เอกสาร การสนทนาอย่างสร้างสรรค์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน และการสร้างกลั้ออนาคต เพื่อจัดหมวดหมู่ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 2.2) การจัดทำร่างยุทธศาสตร์ฯ 2.3) การตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์ฯ โดยประชุมกลุ่มสนใจผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 2.4) การประเมินร่างยุทธศาสตร์ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

1 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

2 อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

4 อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

1 Ed.D. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

2 Teacher Dr., Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

3 Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

4 Teacher Dr., Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University



เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.5) การปรับปรุงยุทธศาสตร์ฯ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) ประกอบด้วย มติดิกลุ่มเป้าหมาย มติการมีส่วนร่วม มติกระบวนการ และมติภาวะการนำ 2) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเชียงรายอย่างรอบด้าน ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของคนเชียงราย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนเชียงราย เพื่อศักยภาพ การแข่งขัน และยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเชียงราย

คำสำคัญ: 1) การบริหารจัดการศึกษา 2) อนาคตภาพ และ 3) จังหวัดเชียงราย

Abstract

The purposes of this research were to 1) identify the key elements of Strategies of Educational Management for preparation the scenario of Chiangrai Province for the year BE.2556-2565 2) present the strategies of educational management for preparations of the scenario of Chiangrai Province in the year BE.2556-2565. The study was conducted by means of which consisted of 2 stages: 1) studying the key elements of educational management by using In-depth Interviews of 6 experts. 2) the presentation of the strategies of educational management for preparation of the scenario of Chiangrai Province for the year BE.2556-2565, conducted in 5 stages, 2.1) the studying of the current conditions and scenario of Chiangrai Province in the next decade (BE.2556-2565) by document synthesis , dialogue and discussions with 12 experts. In-depth interview of 18 knowledgeable people and using Future Wheel for consensus of the scenario Of Chiangrai Province for the year BE.2556-2565. 2.2) drafting the strategy 2.3) determining the strategy draft by focus group discussion for the first time 2.4) determining the strategy by each knowledgeable people for the second time; and 2.5) Improve the strategies after the determining and the focus group



discussion.

The results of the study were 1) the key elements of educational management for preparation of the Scenario of Chiangrai Province in the year BE.2556-2565 consists of 4 dimensions, namely, the dimension of target group , the dimension of participation , the dimension of the process, and the dimension of hegemony 2) the 4 strategies of educational management for the next decade of Chiangrai (B.E. 2556-2565) were, the strategy to develop the Chiangrai people to ensure a comprehensive , the strategy to built the learning organization of Chiangrai people, the strategy of the produce and develop for the potential of competition of the Chiangrai people, and the strategy for developing the administration and management to support all sectors in participate in educational management.

Keywords: 1) Management Education ,2) Scenario and 3) Chiangrai Province

บทนำ

จากสภาวะการณ์ปัจจุบันของจังหวัด เชียงราย ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกประเทศ ในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และแนวโน้ม การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จังหวัดเชียงราย ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายในประเทศ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนชาวเชียงราย จากการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงราย ที่ยึดหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 4 ที่ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้

การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2545: 2) โดยจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในส่วนของการศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา และการศึกษาาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา ดังนั้นจากการแบ่งระดับการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ



ชอบการจัดการศึกษา ได้แก่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการจัดการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา รับผิดชอบสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา รับผิดชอบการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งแต่ละหน่วยงานหลักรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาแยกเป็นอิสระต่อกันจนเกือบจะไม่ได้ประสานสัมพันธ์ หรือบูรณาการการจัดการศึกษาร่วมกัน

ผลจากดำเนินการจัดการศึกษาที่ผ่านมาจากการสรุปการปฏิรูปการศึกษาพบว่าด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมทั้งการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการ

บริหารงานและการจัดการศึกษาเท่าที่ควร การมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาเอกชนไม่มีการขยายตัวเท่าที่ควร ส่วนสถานประกอบการและสถาบันต่าง ๆ มีส่วนร่วมการจัดการศึกษา ในสัดส่วนที่น้อยมาก ทำให้การบริหารจัดการศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทและความต้องการเฉพาะพื้นที่(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 5-9)

จากสภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรหลักที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาข้างต้น ประกอบกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การลงนามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง และการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนพื้นที่จังหวัดเชียงราย ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนจังหวัดเชียงราย ทั้งผลกระทบด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านสุขภาพ ด้านกายภาพและด้านการค้าชายแดน (ชิตีพัทธ์ ว่างยาว, 2551: 79 - 85) ทำให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงราย

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การลงนามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขงของประเทศไทย และการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนจังหวัดเชียงรายที่จะเกิดขึ้นอีก 10 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2556-2565)ของจังหวัดเชียงราย ทำให้ประชาชนชาวจังหวัดเชียงราย ต้องมีการปรับตัวเพื่อสอดรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญโดยจำเป็นจะต้องพัฒนายกระดับคุณภาพประชาชนของจังหวัดเชียงราย ให้มีองค์ความรู้ มีคุณธรรม



และมีทักษะความสามารถในการทำงานโดยอาศัย ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารครุภัณฑ์ (Machine) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารคุณธรรม (Morality) การให้บริการประชาชน (Market) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) การบริหารระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) การบริหารเวลา (Minute) การประสานงาน (Mediation) และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) และการควบคุม (Controlling) และปัจจัยด้านความร่วมมือ ได้แก่ ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และการสนับสนุนเครือข่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2552: 11-14)

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อจังหวัดเชียงราย ในระยะอีก 10 ปี ไปข้างหน้า (พ.ศ.2556-2565) ทั้งระยะสั้น ในปี พ.ศ.2558 ที่ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมอาเซียน และระยะต่อไปหลังจากที่เข้าร่วมประชาคมอาเซียนแล้ว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกระดับและทุกระบบการศึกษา โดยการบริหารจัดการศึกษาอย่าง

มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ที่จะเกิดขึ้น และนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ อันจะนำไปสู่พัฒนาคุณภาพประชาชนจังหวัดเชียงราย รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ดังกล่าว ต้องเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาชาวเชียงรายให้เป็นคนสมบูรณ์หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและความสวัสดิ์ ตามหลักธรรมที่เรียกว่า “สัปปริสธรรม” คือ ธรรมของคนดี มีคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ตามหลักธรรม สัปปริสธรรม ประกอบด้วย 1) อัมมัญญาตา การรู้หลัก รู้จักเหตุ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่เกี่ยวข้องใน การดำเนินชีวิตในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล 2) อัตถัญญาตา รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล ของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่กระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าการกระทำอยู่อย่างนั้น บังเกิดผล เป็นผลดีหรือผลเสียและเป็นประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต 3) อัตตัญญาตา รู้จักตน รู้ตามเป็นจริงโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลังความรู้ ความถนัด



ความสามารถและคุณธรรม และประพฤติกปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมทำการต่างๆ ให้สอดคล้อง ถูกจุดตรงทางที่จะทำให้เจริญงอกงามบังเกิดผลดี 4) มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ ในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี ในการพูดการปฏิบัติ 5) กาลัญญูตา รู้กาลเวลาอันสมควร ระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่ การงานปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น 6) ปริสัญญูตา รู้จักชุมชน รู้จักถิ่น รู้จักชุมชน ในการปฏิบัติต่อดินที่ชุมชน และต่อชุมชน และ 7) บุคคลปโรปริญญูตา รู้จักบุคคล รู้จักและเข้าใจ ความแตกต่างแห่งบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) , 2547: 14-16) จากหลักธรรมสัปปุริสธรรมที่นำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนชาวเชียงรายทุกระดับ และทุกระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย การปฏิรูปการศึกษาของไทย คือการปรับเปลี่ยนให้คนไทยมีคุณภาพสูงขึ้นโดยจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีคุณภาพที่ใกล้เคียง หรือทัดเทียมกันอันจะนำไปสู่คุณภาพของคนไทย คือ คนที่มี ความดี ความเก่ง และมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.: 1) ผู้วิจัยจึงศึกษายุทธศาสตร์ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565)

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) ควรเป็นอย่างไร
2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565) ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ. 2556-2565)
2. เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) เพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับ อนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใน การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบ ด้วยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความ



สามารถด้านการจัดทำยุทธศาสตร์ จำนวน 6 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ระดับชาติ 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด 2 คนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านยุทธศาสตร์ ของสถาบัน อุดมศึกษา 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และการสังเคราะห์เชิงระบบ

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ในระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย โดยการวิจัยเอกสาร การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และการสร้างกงล้ออนาคต

การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue Issue) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาการศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย และผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละระดับของจังหวัดเชียงราย ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจงในการสนทนา 2 ครั้งๆละ 6 คน รวม 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ประเด็นการสนทนาแบบสร้างสรรค์ เก็บ

รวบรวมข้อมูลจากการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 2 ครั้ง และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและ การสังเคราะห์เชิงระบบ หลังจากการเก็บข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ในระยะ 10 ปี(พ.ศ.2556-2565) ด้านการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุขและด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และการค้าชายแดน ด้านการคมนาคมและการท่องเที่ยว ด้านความมั่นคงและด้าน การป้องกันสาธารณภัย ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านแรงงาน และด้านการเกษตรและด้านทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ประเด็น การสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บรวบรวมข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน และ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์เชิงระบบ ซึ่งจะกระทำตั้งแต่ระหว่างการเก็บข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์เบื้องต้นได้ และทำหลังจากการเก็บข้อมูล

การสร้างกงล้ออนาคต (Future wheel)เป็นการจัดหมวดหมู่ความคิดจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แผนภาพกงล้ออนาคต ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจัดทำกงล้ออนาคต คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 18 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้



วิจัยดำเนินการจัดทำองล้ออนาคต จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงระบบและจัดทำองล้ออนาคตทำหลังจากจบการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง

2.2 การสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556 - 2565) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเรื่อง สภาวะการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต ที่เป็นสภาวะการณ์ภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค สภาวะการณ์ภายในที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อน และองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) มาสร้างร่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556 - 2565)

2.3 การตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556 - 2565)

การตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ ของจังหวัดเชียงราย เลือกโดยเจาะจง จำนวน 5 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการสังเคราะห์เชิงระบบ หลังจากการเก็บข้อมูล

2.4 การประเมินร่างยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพ

ของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556 - 2565)

การประเมินร่างยุทธศาสตร์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตอบแบบสอบถาม ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ เป็นผู้บริหารหน่วยงานระดับจังหวัดเชียงราย ทั้งหน่วยงานส่วนกลาง หน่วยงานส่วนภูมิภาค และหน่วยงานส่วนท้องถิ่น เลือกโดยเจาะจง จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5 การปรับปรุงและนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2565) โดยนำผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม มาปรับปรุงแก้ไขร่างยุทธศาสตร์ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม

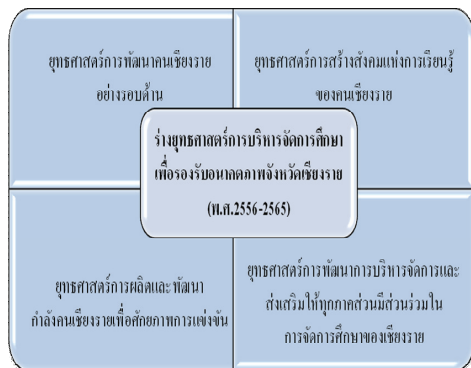
ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. 2556-2565)



องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565) มี 4 มิติ ประกอบด้วย มิติกลุ่มเป้าหมายการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงราย มิติการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงราย มิติกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงราย และมิติภาวะการนำการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงราย

2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556 - 2565)



2.1 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565) จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์อย่างรอบด้าน ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของคนเชียงราย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนเชียงรายเพื่อศักยภาพการแข่งขัน และยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเชียงราย

2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจังหวัดเชียงรายอย่างรอบด้าน มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน ให้นักเรียน นักศึกษาทุกระดับ ทุกสังกัดของจังหวัดเชียงราย แลกเปลี่ยนครูสอนภาษาอังกฤษและภาษาประเทศสมาชิกอาเซียนกับต่างประเทศ ส่งเสริมให้นักศึกษาต่างประเทศมาฝึกสอนในสถานศึกษาจังหวัดเชียงราย พัฒนาหลักสูตรการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการการเรียนรู้ของชาวเชียงรายอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานและมีคุณธรรม พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ทุกระดับและประเภทการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษาทุกระดับทุกสังกัดให้ทัดเทียมกัน และยกระดับความรู้ประชาชนเพื่อการ



ประกอบอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่น

2.2 ยุทธศาสตร์การสร้างสังคม การเรียนรู้ของคนเชียงราย มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาที่หลากหลายและมีคุณภาพ ส่งเสริมเด็ก เยาวชนและประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้คนทุกกลุ่มทุกวัยสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่มนุษย์ทุกกลุ่มทุกวัย ปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมค่านิยม จิตสำนึก และภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความเป็นพลเมืองไทย และพลเมืองอาเซียน ส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรม และเรียนรู้ของสถาบันศาสนาและสถาบันทางสังคม ทั้งทางการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางสังคม มีคุณภาพและมีคุณค่า

2.3 ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา กำลังคนเชียงรายมีศักยภาพพร้อมแข่งขัน มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัดเชียงรายรองรับการเข้าสู่สังคมประชาคมอาเซียน กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง และนานาชาติ โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของวัฒนธรรมเชียงราย พัฒนาคุณภาพและทักษะฝีมือแรงงานทุกระดับให้มีความรู้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการเข้าสู่สังคมประชาคมอาเซียน และกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง พัฒนาระดับสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพให้เป็นศูนย์การศึกษาและการฝึกอบรมระดับนานาชาติเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ส่งเสริมจังหวัดเชียงรายให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงและเสริมสร้างความร่วมมือของสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการใน การผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเชียงราย มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย สร้างกลไกการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงรายที่เป็นเอกภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ของจังหวัดเชียงราย ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในพื้นที่ให้มีบทบาทเพิ่มขึ้นในการสนับสนุน การพัฒนาความเชื่อมโยง



ทางเศรษฐกิจในภูมิภาคโดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมของคนสู่การทำธุรกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันและความร่วมมือด้านการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดเชียงรายนับกับประเทศประชาคมอาเซียน และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS)

3. การนำยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงรายน (พ.ศ.2556-2565) ไปสู่ การปฏิบัติกำหนดเป็น 3 ช่วง ช่วงที่ 1 ระหว่าง พ.ศ.2556-2558 เป็นช่วงการเตรียมคน เชียงราย ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาคนเชียงรายนอย่างรอบด้าน และยุทธศาสตร์การพัฒนา การบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเชียงรายน ช่วงที่ 2 ระหว่าง พ.ศ.2559-2561 เป็นช่วง การเตรียมความพร้อมของคนเชียงรายน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ช่วงที่ 1 และยุทธศาสตร์การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของคนเชียงรายน และช่วงที่ 3 ระหว่าง พ.ศ. 2562-2565 เป็นช่วงการสร้างคนเชียงรายนให้แข่งขัน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ช่วงที่ 2 และยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน เชียงรายนเพื่อศักยภาพการแข่งขัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยยุทธศาสตร์การบริหาร

จัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงรายน (พ.ศ.2556-2565) ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่งานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาของจังหวัดเชียงรายนทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนการจัดการเรียน การสอน การวางแผนการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้ประชาชนจังหวัดเชียงรายนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพประชาชนชาวจังหวัดเชียงรายน ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของจังหวัดเชียงรายนในอนาคตตลอดคั้งอนาคตภาพของจังหวัดเชียงรายนระยะ 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2565) โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษาองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงรายน ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2556-2565) จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษามี 4 มิติ คือ มิติเป้าหมายการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงรายน มิติการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงรายน มิติกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงรายน ตามกระบวนการยุทธศาสตร์ และมิติภาวการณ์นำการจัดการศึกษาของจังหวัดเชียงรายน แสดงว่าการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา



ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 8 ว่าการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 6) ดังนั้นการจัดการศึกษาให้ แก่ประชาชนจังหวัดเชียงรายตามองค์ประกอบ และบทบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นการ จัดการศึกษาให้แก่ประชาชน 3 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มวัยเรียน กลุ่มวัยทำงานและกลุ่มวัย สูงอายุ สำหรับองค์ประกอบมติการมีส่วนร่วม เป็นการจัดการศึกษาสอดคล้องกับหลักการ จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ที่ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการ ศึกษาโดยการบริหารจัดการศึกษาของจังหวัด เชียงราย ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมประกอบด้วย บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

สำหรับมิติกระบวนการบริหารจัดการ การศึกษาของจังหวัดเชียงราย ตามกระบวนการ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การวางยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการ ควบคุมยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับการ บริหารยุทธศาสตร์ของ สมชาย ภคภาสน์ วิวัฒน์ (2546: 29-31) ที่ได้กล่าวถึงการ บริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic management) ว่าการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เป็น นำกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์มาดำเนิน

การให้เป็นผลสำเร็จประกอบด้วยขั้นตอน การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic analysis) ขั้นตอนการกำหนดทางเลือกเชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic choice) ขั้นตอน การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategic implementation) และขั้นตอนการควบคุม และประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation)

ส่วนผลการการศึกษายุทธศาสตร์ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับอนาคต ภาพของจังหวัดเชียงราย (พ.ศ.2556-2565) มียุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลัง คนเชียงรายเพื่อศักยภาพการแข่งขัน มี แนวทางการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ ได้แก่ การ ผลิตผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของจังหวัดเชียงรายรองรับการเข้าสู่สังคม ประชาคมอาเซียน การยกระดับสถาบันการ ศึกษาที่มีศักยภาพให้เป็นศูนย์การศึกษาเพื่อ รองรับขยายตัวของธุรกิจในกลุ่มประเทศ อนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง และการเสริมสร้าง ความร่วมมือของสถาบันการศึกษา และ สถานประกอบการในการพัฒนาผู้เรียนให้ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่ง การพัฒนากำลังคนของจังหวัดเชียงรายให้ สามารถแข่งขันกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย และสามารถแข่งขันประเทศ เพื่อนบ้านเป็นการเตรียมคนเชียงรายให้สามารถ แข่งขันกับประชาชนกลุ่มประชาคมอาเซียน กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่ม น้ำโขง (GMS) และนานาชาติ เนื่องจากในอนาคตการ



เปิดประชาคมอาเซียน การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน (MRA on Tourism Professionals) จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการมีงานทำในอนาคตของแรงงานจังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546:10-13) เรื่องภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ มิติด้านทักษะความสามารถของคนไทย คือผู้ที่มีทักษะในด้านการคิดทักษะการสื่อสารทักษะภาษา ต่างประเทศทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทักษะทางสังคมทักษะการอาชีพ ทักษะทางสุนทรียะและทักษะการจัดการที่ดี และสอดคล้องกับการศึกษาของ Cao (2008: 183-185) ซึ่งวิจัยการศึกษาในระดับอุดมศึกษาภาคเอกชน และแรงงานในประเทศจีน สรุปได้ว่า สถาบันการศึกษาในประเทศจีนต้องตอบสนองกับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศจีน เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการดำเนินการวิจัยนี้พบว่า

ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนผลักดันหรือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ คือ กลไกของการบริหารจัดการศึกษาในองค์กรของจังหวัดเชียงราย ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในภาพรวมของจังหวัดเชียงราย ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ คือ

1.1 ควรมีการตั้งองค์คณะของ การบริหารจัดการศึกษาระดับนโยบายของจังหวัดเชียงราย ในการดำเนินการผลักดัน การจัดการศึกษาในภาพรวมของจังหวัดเชียงราย

1.2 องค์กรทางการศึกษาทุกสังกัดทุกระดับของจังหวัดเชียงราย ควรนำองค์ความรู้จากการวิจัย เป็นแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ หรือแนวทางการพัฒนาการศึกษาขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

2.1 การวางแผนการผลิตกำลังคนที่รองรับอนาคตภาพของจังหวัดเชียงราย ระยะ 10-20 ปี ข้างหน้า

2.2 การพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนการจัดการเรียนการสอนของการศึกษา แต่ละระดับ และแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่ม วัยเรียน กลุ่มวัยทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุของจังหวัดเชียงราย ในอนาคต



Reference

- Ministry of Education. Basic Manual for Educational Institutions Management as Juristic Person.
- Kriengsak Chroenwongsak. (2003). Future Image and Desired Features of Thai People. Bangkok: V.T.C. Communication.
- Chitipat Wungyao. (2008). Impact from the Development under Special Economic Zone, Border in Chiang Rai. Independent Study. Master of Arts in Political Science. Khon Kaen University. Khon Kaen
- Phra Brahmaganabhorn (P.A. Payutto) (2004). A Constitution for Living (3rd Edition). Bangkok: Religion Printing Pres.
- Wirat Wiratnipawan. (2009). Management of State Agencies.: A Comparative Analysis of Indicators.
- Somchai Pakapatwiwat. (2003). Strategic Management (11th Edition). Bangkok: Amarin Printing and Publishing Public Company Limited.
- Office of the National Education Commission. (2002). National Education Act B.E. 2542 and Amendments (No. 2) B.E. 2545. Bangkok: Prikwan Graphic Co., Ltd.
- Office of the Education Council. (2009). Education Reform Proposals in the Second Decade (2009-2018). Bangkok: Prikwan Graphic Co., Ltd.
- Cao, Yingxia. (2008). Private Higher Education and the Labor Marketing in China. Dissertations Ph.D. Albany: State University of New York, New York.

การนำเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย The proposed management model, Maha Chulalongkorn University College.

บรรยวีสต์ ฟางคำ¹, จินณวัตร ปะโคทัง², อัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์³
Banyawat Fangkhum¹, Jinnawat Pachotung², Asavarit Uthairat³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะประกอบด้วย 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามี 4 กลุ่มประกอบ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 5 ท่าน ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ อาจารย์ผู้แทนสาขา คณาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 160 คน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 17 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทางการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 34 ท่าน ใช้แบบสัมภาษณ์กับเก็บข้อมูลกับผู้บริหารระดับนโยบายเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นในการตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และใช้แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหา

1 นักศึกษาระดับคุณวุฒิปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินณวัตร ปะโคทัง กรรมการ
3 รองศาสตราจารย์ ดร. อัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์ ประธานกรรมการ



จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ 5) การประเมินรูปแบบ 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก 4.การนำเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยเป็นคู่มือการนำรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ที่เขียนคำแนะนำขึ้นต่อวิธีการนำไปใช้การประเมินไว้ครบตามหลักการ

คำสำคัญ: รูปแบบ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, การนำเสนอ

Abstract

This research aims to create a form of Maha Chulalongkorn University College. The specific objectives include: 1., To study the needs and management style at Maha Chulalongkorn Royal College. 2 to form the university administration Maha Chulalongkorn Royal College. 3 to assess the management of the University, Maha Chulalongkorn Royal College 4. The present form of Maha Chulalongkorn University College. The samples used in the study consisted of four groups of university policy experts Chulalongkorn Royal College of surrender five persons operating executives. Faculty representative branches. Teaching staff and support staff. The performance of Maha Chulalongkorn University College of 160 experts and scholars and those involved in the administration at King Chulalongkorn Journal 17 experts and scholars and those involved in the administration university. Chulalongkorn Journal Number 34 is a series of interviews with senior management to collect data to determine the policy framework. Questionnaire to survey the current state of the demand for group brainstorming process to determine the form of Maha Chulalongkorn University College. And evaluation to determine the views of stakeholders on capital management, Chulalongkorn University College. The results showed that First. Conditions and requirements management style Maha Chulalongkorn University College. At a high level and the second most. Patterns Maha Chulalongkorn



University College created. Consists of five areas: 1) the purpose of Model 2) The principles of the model, 3) the main components of the model, 4) the terms success of model 5) the assessment of model 3. Evaluation model for university Maha Chulalongkorn. Royal College. Of stakeholders all that are in high level and most 4. Proposed model university administration Maha Chulalongkorn College Guide is the management style at Maha Chulalongkorn Royal College of writing instruction. algorithm implementation. A full assessment principles.

Keywords: Model, Maha Chulalongkorn University College, presented.

บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าอยู่หัวรัชการที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2530 ตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ และโปรดเกล้าเรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2432 ต่อมาวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2498 ทรงพระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยระยะ 11: 2555 หน้า 4)¹

ผลจากความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐตามพระราชบัญญัติ ทำให้มหาวิทยาลัย มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาสามารถพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งส่วนงานเพื่อรับผิดชอบภาระงานของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 9 ส่วนงาน คือ สำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัยคณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ สำนักหอสมุดเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม ส่วนงานวิทยาเขต มี 10 วิทยาเขต ประกอบด้วยวิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขต

1 แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2555-2559). ในช่วงแผนการพัฒนาศึกษาในระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



เชียงใหม่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขต
ขอนแก่น วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตแพร่
วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขต
บึงกาฬ ศึกษาศาสตร์

จากการจัดการศึกษาที่ผ่านมาตามการ
วิเคราะห์ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ 11 พบว่า การจัดทำเกณฑ์ตัวชี้วัดให้ครอบคลุมกลยุทธ์ ยังขาดการวิเคราะห์อย่างรอบด้านโดยบางตัวชี้วัดยังไม่ดำเนินการ บางตัวชี้วัดในการจัดการศึกษา ยังขาดความชัดเจน มีอัตราการสูญเสียในการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีค่อนข้างสูงในปี พ.ศ. 2550 สูญเสีย ร้อยละ 34.32 พ.ศ. 2551 สูญเสียร้อยละ 44.32 พ.ศ. 2552 สูญเสียร้อยละ 29.83 และปี พ.ศ. 2553 สูญเสียร้อยละ 38.75 ความเป็นนานาชาติ ด้านหลักสูตรและการสอนยังมีน้อยและยังพบว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญน้อยในกาวิจัยและประเมินหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์จำนวนอาจารย์ ในกิจกรรมพัฒนาทักษะความสามารถในการสอนยังมีน้อยโดยเฉพาะทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนการสอน เป้าหมายการบริการวิชาการสำหรับส่วนงานบริการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายการสนับสนุนรวมถึง การบังคับ ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ยังไม่เป็นรูปธรรมและระบบการ

ระดมทุนกิจกรรมการระดมทุนสนับสนุนการดำเนินงาน ของมหาวิทาลัยไม่เป็นรูปธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2555: 22-23)²

ดังนั้น การสร้างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงเป็นความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและตอบสนองต่อภารกิจการบริหารงานของมหาวิทาลัย ความต้องการทางการศึกษาในการผลิตบัณฑิตทางพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพระราชปณิธานในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่พระราชประสงค์ให้เป็นสถาบันเพื่อการศึกษาวิชาการชั้นสูงทางพระพุทธศาสนา ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหาร วิทยาเขตมหาวิทาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยศึกษาการบริหารงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยตามกรอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มี ความเป็นไปได้ตามกรอบที่กำหนดโดยสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและความต้องการของสังคม ครอบคลุมการจัดการของวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศ

2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. รายงานประจำปี. 2555 : 22-23)



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีการวิจัย

ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการตามขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน

ปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารตำราบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี หลักการ วิธีการดำเนินงานการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อกำหนดกรอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารวิทยาเขตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกำหนดเป็นฐานข้อมูลในการ ยกร่างรูปแบบในแต่ละด้านตามสภาพปัจจุบันปัญหาที่ค้นพบโดยออกแบบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากกรอบแนวคิดสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ นำผลการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงเพื่อพัฒนาการบริหารงานในแต่ละด้านในรูปแบบให้มีความเข้มแข็ง ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามหลักวิชาการตามแนวคิดตามสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ



ที่ได้ค้นพบจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ยกเป็นร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการ Focus group discussion เป็นการตรวจสอบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในเบื้องต้น เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ Focus group discussion ผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ไขรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ผ่านความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการวิจัยในขั้นตอนที่ ๒

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นการประเมิน ความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามกระบวนการนี้สร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินรูปแบบตามกรอบการประเมินรูปแบบ เครื่องมือที่สร้างเป็นแบบประเมิน ความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยผู้ประเมิน คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด (Stakeholders) ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากร ของวิทยาเขตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 11 แห่ง ทั่วประเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ชี้นำเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย คำชี้แจง

คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบ หลักการ วัตถุประสงค์ กลไก กระบวนการ การส่งเสริม การสนับสนุน และวิธีการการประเมินรูปแบบ เพื่อส่งเสริมการนำรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปใช้อย่างถูกต้อง

ผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอน ได้ผลการวิจัยเป็นขั้นได้ 4 ขั้น คือ

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในแต่ละด้าน คือ ด้าน 1) การมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางพุทธศาสนาพบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหาโดยรวมในระดับมากและมีความต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุดด้าน ที่2) การมีมาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากล พบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหาโดยรวมในระดับมากและมีความต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุด ด้านที่ 3) การเป็นชุมทรัพย์ทางปัญญาของสังคม พบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหาโดยรวมในระดับมากและมีความต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุด ด้านที่ 4) การมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหาโดยรวมในระดับมากและมีความต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุด



ด้านที่ 5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยพบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหาโดยรวมในระดับมาก และมีความต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุด ด้านที่ 6) ด้านการกำหนดอัตรากำลังพบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหาโดยรวมในระดับมาก และมีความต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุด ด้านที่ 7) ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ สภาวิชาการพบว่า ด้าน 8) หลักสูตรและการเรียนการสอน พบว่า มีสภาพปัจจุบัน ปัญหาโดยรวมในระดับมาก และมีความ ต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุด ด้านที่ 9) การบริหารวิทยาเขต พบว่า มีสภาพปัจจุบัน ปัญหาโดยรวมในระดับมากและมีความ ต้องการรูปแบบในระดับมากที่สุด ด้านที่ 10) รายได้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย พบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหา โดยรวมในระดับมากและมีความต้องการ รูปแบบในระดับมากที่สุด ด้านที่ 11) เงิน อุดหนุนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย พบว่า มีสภาพปัจจุบันปัญหา โดยรวมในระดับมากและมีความต้องการรูปแบบ ในระดับมากที่สุด ด้านที่ 12) บัญชีและการตรวจสอบ มีสภาพปัจจุบันปัญหาในระดับ มาก และมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่สร้างขึ้น และ ปรับปรุงตามคำแนะนำ ของผู้ทรงคุณวุฒิจาก กระบวนการ (Focus group discussion)

ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบ หลักของรูปแบบ 4) การประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีความเหมาะสมตามความเห็นของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีรูปแบบการบริหารงาน ภายใต้วัตถุประสงค์และข้อกำหนดในการ จัดตั้งมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

3. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยผลิตนิสิตที่มีคุณลักษณะ ตามข้อกำหนดสามารถบริหารงานตามรูปแบบได้บรรลุตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักการของรูปแบบ

1. หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
2. หลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร
3. หลักความเป็นเอกภาพในการบริหารองค์กร



องค์ประกอบหลักของรูปแบบ

องค์ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ กลไกการดำเนินงาน กระบวนการบริหารงาน การส่งเสริมและสนับสนุน

กลไกการดำเนินงาน

กลไกการดำเนินงานของรูปแบบประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยฯ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการสภาวิชาการ คณะกรรมการบริหารวิทยาเขต

กระบวนการในการดำเนินงาน

กระบวนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยหน้าที่และที่มาของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย แผนการดำเนินงาน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม กระบวนการดำเนินงานในการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีทั้งหมด 12 ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางพุทธศาสนา ด้านที่ 2 การเป็นชุมชนทรัพย์ทางปัญญาของสังคม ด้านที่ 3 การมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ด้านที่ 4 กรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านที่ 5 ด้านการกำหนดอัตรากำลังด้านที่ 6 ขอบเขตอำนาจหน้าที่

ของสภาวิชาการด้านที่ 7 หลักสูตรและการเรียนการสอนด้านที่ 8 การบริหารวิทยาเขตด้านที่ 9 รายได้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านที่ 10 เงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านที่ 12 บัญชีและการตรวจสอบ

การประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประเมินตามขอบข่ายการบริหารงานตามกลไก กระบวนการ การส่งเสริมในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ประเมินกลไกการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการบริหาร จากการวางแผน การดำเนินการ การติดตามผลการดำเนินการ การสะท้อนผลการดำเนินการด้านกลไกการบริหารตามรูปแบบ

2) ประเมินกระบวนการการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากกระบวนการอันประกอบด้วย คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ที่มาและหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทั้งสองชุด ประเมินการบริหารงานตามกระบวนการ 12 ด้าน

3) ประเมินการส่งเสริม 14 ด้านตามกรอบการส่งเสริมของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



4) ประเมินผลจากการได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในกิจการที่เกี่ยวกับการสอนการวิจัยการให้บริการทางพระพุทธศาสนาแก่สังคมรวมถึงการ ทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ

5) ประเมินจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

1) การผลักดันจากคณะกรรมการที่มีบทบาทในโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2) การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาในและต่างประเทศ

4) การมีส่วนร่วมของภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

5) ความเป็นเอกภาพในการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พบว่า ผลการประเมินรูปแบบ การบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเมินตามขอบข่ายการบริหาร

งานตามกลไก กระบวนการ การส่งเสริมในแต่ละด้านพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้นภาพรวมพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้ความเห็นว่ารูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแต่ละด้านโดยรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยซึ่งพบว่าทุกด้านมีสภาพปัจจุบันปัญหา อยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแต่ละด้านมีการปฏิบัติอยู่ระดับมากซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เป็นไปตามกรอบ พันธกิจการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยเป็นไปตามกรอบภาระงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



(พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2540: 2)³

รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่สร้างขึ้นประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ หลักการประเมินรูปแบบและเงื่อนไขความสำเร็จ ลักษณะโดยรวมของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ ที่กล่าวว่า รูปแบบทางสังคมศาสตร์เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัตินั้นๆ(สมานอัครภูมิ. 2537:13) ลักษณะของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สอดคล้องกับ หลักการของ Bardo และ Hartman ที่กล่าวว่า รูปแบบเป็นการบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรือการบรรยายอย่างละเอียดทุกแง่มุมเพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะ使你คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆจะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์

ประกอบอย่างไรประกอบด้วยอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัวแล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไรก็ตาม (Bardo และ Hartman.1982)

รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีผลของการสร้างรูปแบบ ที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Keeves ที่กล่าวว่า รูปแบบต้องใช้หลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกำกับ การสร้างรูปแบบซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงธรรมดา ความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงทั่วไปนั้นมีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่อง queศึกษารูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ ซึ่งนอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย (Keeves 1988: 560)

3 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.



รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับหลักการจัดการและการบริหารตามทฤษฎีของ Mooney ที่กล่าวว่า การจัดการและบทบาทของผู้นำเป็นสิ่งที่กำกับการดำเนินงานขององค์กรโดยให้ความเห็นว่า การจัดการองค์กรเป็นเทคนิควิธีในการกำหนดความสัมพันธ์ของงานหรือภารกิจย่อยต่างๆ ขององค์กรให้ประสานสัมพันธ์เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและหลักการจัดการซึ่งเป็นตัวกำกับการดำเนินงานขององค์กรคือ การประสานภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้สอดคล้องกลมกลืนกันหลักในการประสานงานในแนวนอนหลักการประสานงานในแนวตั้งว่าด้วยเรื่องการแบ่งอำนาจในการดำเนินงานขององค์กร การจัดการจึงเป็นตัวกำหนดอำนาจหน้าที่แต่ละงานอย่างชัดเจน ส่วนการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานไปอย่างประสานสัมพันธ์กันนั้นต้องอาศัยหลักการภาวะของผู้นำ ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยการมอบหมายหน้าที่ต่างๆ ลงไปตามสายงานในระดับต่างๆ ขององค์กร การประสานงานในแนวนอนจะเป็นการดำเนินการในอีก รูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นการให้บริการหรือการสนับสนุนทางวิชาการหรือความรู้ต่างๆ ซึ่งคล้ายกับคณะที่ปรึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Fayol Dessler ที่ได้กำหนดหลักการจัดการที่ได้รับการยอมรับและกล่าวอ้างอย่างมาก ซึ่งเป็นการจัดการที่มีหลักการอยู่ 5 หลักการ ประกอบด้วย

หลักการ แบ่งงาน หลักเอกภาพการบังคับบัญชา หลักเอกภาพในการสั่งการ หลักการรวมอำนาจ หลักสายงานในการบังคับบัญชา (Fayol Dessler ,1982: 208-209)

และรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยยังสอดคล้องกับหลักการของ Massie และ Douglas ที่ได้รวบรวมและสรุปหลักการในการจัดการว่า 6 ประการประกอบด้วย หลักเอกภาพการบังคับบัญชา หลักแห่งการยกเว้นหลักเกี่ยวกับขอบเขตในการควบคุมงานหลักการจัดสายการบังคับบัญชา หลักการแบ่งฝ่ายงานหลักการกระจายอำนาจ (Massie และ Douglas. 1981:227-298)

สอดคล้องกับหลักการของ กิโยญูสาธร์ ที่ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการจัดการไว้ 7 ประการ ประกอบด้วยจะต้องจัดสายบังคับบัญชาและติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง ให้แน่นอนและชัดเจนระบุตำแหน่ง หน้าที่ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น มีแผนภูมิองค์กรต้องระบุให้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาใคร ใครขึ้นต่อใคร รายงานผลการปฏิบัติงานกับ ใครใครมีเอกภาพในการบังคับบัญชาสายการติดต่อสื่อสาร ต้องชัดเจนและสั้น ไม่วกวน และพยายามให้ช่วงการบังคับบัญชาสั้นและแคบที่สุด การติดต่อประสานงานในองค์กรควรเป็นไปตามลำดับชั้น ไม่ควรดำเนินการข้ามชั้นตอน หัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับกลางควรมีความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่แท้จริงสายการบังคับบัญชา และสายการสัมพันธ์



ติดต่อบริษัท ต้องไม่ขาดสาย ไม่ควรปล่อยให้ตำแหน่งว่าง สามารถบรรจุแทนได้เสมอ จึงจะเป็นองค์กรที่สมบูรณ์ ต้องคำนึงถึงว่า เมื่อมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานใดแล้ว ควรให้อำนาจหน้าที่บริหารเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อความสำเร็จของงานนั้นๆ ด้วย (ภิญโญ สาร.2514: 221-222)

หรืออาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสอดคล้องกับหลักทฤษฎีการจัดการและการบริหารโดยมีการคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญอันประกอบด้วยหลักการแบ่งงานและความรับผิดชอบหลักเอกภาพ การบังคับบัญชาหลักการจัดสายงานช่วงการบังคับบัญชาบัญชา หลักเอกภาพในการสั่งการและรายงาน หลักการรวบอำนาจและการกระจายอำนาจ หลักการมอบอำนาจการตัดสินใจ และหลักการประสานงาน

นอกจากนี้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสอดคล้องกับหลักการบริหารยุทธศาสตร์อุดมศึกษาที่มีประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อประสิทธิผลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาซึ่งสรุปไว้ในเป็นประเด็นการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารจัดการอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสถาบันอุดมศึกษาที่มีความคล่องตัว ในการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพทางวิชาการสามารถดำเนินการกิจการตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทาง

การพัฒนาประเทศการพัฒนาชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากโดยรัฐกำกับเชิงนโยบายแผน และคุณภาพ มาตรฐานในประเด็นรัฐกำกับกับการดำเนินงาน ของสถาบันอุดมศึกษาในเชิงนโยบายและคุณภาพ มาตรฐาน โดยใช้กลไกการจัดสรรงบประมาณ เป็นเครื่องมือในการกำกับและติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันในลักษณะตรวจสอบภายหลัง (Post audit) รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และแผนพัฒนาประเทศ จัดระบบย่อยโดยจัดกลุ่มหรือเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษาทั้งเครือข่ายแนวตั้งที่ประกอบด้วยกลุ่มสถาบันที่มีระดับการพัฒนาและบทบาทหน้าที่ต่างกัน และเครือข่ายแนวราบที่จะประสานการดำเนินการก็จะระหว่างสถาบันหรือกลุ่มสถาบันรวมทั้งจำแนกประเภทสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามบทบาทหน้าที่เป็นจุดเน้นของแต่ละสถาบัน โดยมีการพัฒนาสถาบันที่มีศักยภาพความพร้อมจำนวนหนึ่งเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในมาตรฐานระดับโลก (World Class University) พัฒนาระบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้พัฒนากระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่ดีและมีความเป็นผู้นำ โดยไม่ใช้การเลือกตั้งและปรับสภาพสถาบันให้เป็นผู้รับผิดชอบและกำกับดูแลการดำเนินงาน ของสถาบันให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.แผนการ



พัฒนาอุดมศึกษา 2555-2559: 17)

สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ คือมีการจัดสรร งบประมาณเป็นกลไกการกำกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ มีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิรูปการเงินเพื่ออุดมศึกษาโดย จัดให้มืองค์กร ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีความอิสระและมีความคล่องตัว ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ปรับระบบการจัดสรรงบประมาณจากที่เน้น Supply Side Financing เป็น Demand side Financing ปรับให้ผู้เรียนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายอุดมศึกษาอย่างเหมาะสมเป็นธรรมชาติ โดยปรับระบบกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่เป็นอยู่ในระบบปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือพัฒนาระบบกองทุนเพื่อกู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคตและ มีมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ จัดสรรงบประมาณลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปแก่สถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาตามพันธกิจที่แตกต่างตามกลุ่มสถาบันผลิตและต้นทุนการผลิตยึดหลักงบประมาณ ที่มุ่งเน้นผลงานและใช้วิธีทำความตกลง/ทำสัญญา กับสถาบันอุดมศึกษาในการดำเนินภารกิจตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีระบบตรวจสอบภายหลังพัฒนา

ระบบบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้เป็นมาตรฐานและระบบเดียวกันเป็นระบบบัญชีเงินคงค้างในรูปแบบกองทุน แผนงาน และหน่วยงาน และจัดทำรายการการเงินที่เป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อง่ายต่อการเปรียบเทียบ สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพิ่มขึ้น โดยรัฐมีกลไกส่งเสริมและให้สมทบเงินรายได้ของสถาบันที่ระดมได้กับงบประมาณแผ่นดิน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การเปิดหลักสูตรทั้งภาคปกติและภาคอื่น ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสนองตอบการเรียนรู้อัตโนมัติ รวมทั้งการพัฒนาการทำงานควรให้เป็นไปตามกลไกของตลาด และความต้องการของของสังคม ประชาชน โดยรัฐ มีมาตรการกำกับดูแล ด้านคุณภาพ มาตรฐาน

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารอุดมศึกษาในด้านกำหนดมาตรการการพัฒนา งานวิจัยระดับอุดมศึกษา คือใช้หลักการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินภารกิจ จัดโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการ ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ตามบทบาทที่เป็นจุดเน้นเอื้อต่อการสร้างบัณฑิต อัจฉริยะ สร้างงานวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานสากล ให้สามารถเป็นกลไกในการสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถาบัน



สังคม และประเทศ สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างงานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยประยุกต์ และเป็นศูนย์วิจัยเฉพาะทาง/ศูนย์เพื่อความเป็นเลิศหรือศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา ในสาขาที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นกลไกสร้างสรรค์งานวิจัย และพัฒนานักวิจัย รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานเครือข่ายการวิจัยการแลกเปลี่ยนร่วมมือช่วยเหลือในด้านการวิจัย ทั้งภายใน ระหว่างสถาบัน และกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้มีหน่วยงานหลักกลาง/กลไก ดูแลการบริหารงานวิจัยในภาพรวมของสถาบันเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารงานวิจัยของสถาบัน มีกลไกระบบที่สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถและมีความสนใจการวิจัยให้เข้ามาเป็นบุคลากรวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาและให้คงอยู่ในระบบ โดยสามารถก้าวหน้าได้ ในสายงาน และมีกลไกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง⁴

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษาในด้านการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา และพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรที่มีอยู่ในระบบให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณ ในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่และคงอยู่ในระบบได้

อย่างมีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง กำหนดมาตรการโดยเร่งรัดให้มีระบบการพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบัน และมีระบบติดตามประเมินผล สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันและมีระบบติดตามประเมินผลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อให้สามารถเป็นกลไกในการสร้างอาจารย์ใหม่เข้าสู่ระบบ และให้มีระบบที่ดึงดูดเก่ง คนดี มีความสามารถและมีความสนใจให้เข้ามาเป็นอาจารย์ สนับสนุนการสร้างระบบเครือข่ายอาจารย์และบุคลากรระหว่างสาขาวิชา สถาบันทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือแลกเปลี่ยนทั้งในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการดำเนินภารกิจต่าง ๆ แก่ สังคม พัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้มีความหลากหลาย ตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีกลไกสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่อง ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรที่ทุ่มเทอุทิศตน กำหนดมาตรฐานสำหรับภาระงานประเภทต่าง ๆ ของอาจารย์ และหลักเกณฑ์การเทียบโอนระหว่างภาวะ

4 จุฬาลงกรณ์. มหาวิทยาลัย .ยุทธศาสตร์อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. 2556.



งานประเภทต่าง ๆ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
อุดมศึกษาในด้านการปฏิรูปแนวทาง/กลไก
การดำเนินงานเพื่อให้มีการดำเนินงานตาม
ยุทธศาสตร์ที่เสนอ ให้บังเกิดผลอย่างเป็น
รูปธรรมกำหนดแนวทางกลไกการดำเนินงาน
คือ ให้มีการจัดการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ
โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ องค์กรประกอบ รวมทั้ง
รูปแบบการบริหารจัดการ และเสนอโครงการ
จัดตั้ง “คณะกรรมการพิจารณาและกำหนด
เกณฑ์การจัดสรรงบประมาณอุดมศึกษา”
เป็นองค์กรอิสระ มีความคล่องตัวโดยมีหน้า
ที่หลักกำหนดหลักเกณฑ์และเสนอแนะการ
จัดสรรงบประมาณให้สถาบันอุดมศึกษาทั้ง
งบประมาณพิเศษ โดยพิจารณาจากการ
ประเมินคุณภาพในแต่ละด้านดังกล่าว รวมทั้ง
การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
ของสถาบันอุดมศึกษา การตรวจสอบการใช้
งบประมาณ และประสิทธิภาพ การบริหาร
งานของสถาบันประสานกับคณะกรรมการ
อุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริม
ให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีการบริหารจัดการ
ที่ดี มีปฏิสัมพันธ์กับธุรกิจ สังคม และชุมชน
และให้ข้อมูลเกี่ยวกับอุดมศึกษาของประเทศ
ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการอุดมศึกษาให้ชัดเจนและ
ดำเนินการในเชิงรุกมากขึ้น ทั้งด้านการเสนอ
นโยบายแผน และมาตรฐานอุดมศึกษา รวมทั้ง
การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมิน
ผลการดำเนินงานของสถาบัน ทั้งนี้โดย ให้
แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานใน

ด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนกำกับและ
ติดตามการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษา
อย่างจริงจังต่อเนื่อง เช่น คณะทำงานด้าน
คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา คณะทำงาน
ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการในสถาบัน
อุดมศึกษา คณะทำงานด้านการปฏิรูปการ
เรียนรู้ทำงานด้านการส่งเสริมนวัตกรรม
วิจัยศิลปะและวัฒนธรรมให้มีการจัดทำแผน
อุดมศึกษาระยะยาว 10-15 ปี เพื่อเป็น
กรอบการพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว และ
สนับสนุนส่งเสริม ให้สถาบันอุดมศึกษาจัด
ทำแผนปฏิบัติการระยะ 3-5 ปีที่สอดคล้องกัน
อย่างต่อเนื่อง เร่งดำเนินงานโครงการนำร่อง
การจัดระบบบัญชีและการรายงาน ที่ดำเนิน
การอยู่แล้ว เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นต้น
แบบระบบบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ
ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันได้โดยเร็วและเร่งให้
มีการสำรวจทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษา
ทุกประเภท ทั้งที่อยู่ตามคณะ ภาควิชา และ
หน่วยงานย่อยต่าง ๆ และกำหนดผู้เป็นเจ้าของ
ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานค่า
ตอบแทนสำหรับบริการ ประเภทต่าง ๆ ของ
สถาบัน โดยคำนึงถึงระบบคุณภาพ ความ
ยากง่ายในการปฏิบัติ สนับสนุนและเร่งรัด
การดำเนินโครงการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร
คณาจารย์ บุคลากร และนักวิจัยในสถาบัน
อุดมศึกษาที่ได้รับเริ่มแล้ว ได้แก่ โครงการ
พัฒนาอาจารย์และบัณฑิตศึกษาควบคู่กับ
การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัย โดย
ส่งเสริม ผู้มีความสามารถให้มีความรู้ระดับ
ปริญญาเอก โครงการพัฒนาศักยภาพของ



อาจารย์รุ่นใหม่เร่งรัดให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลเป็นส่วนราชการและมีความพร้อมปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในกำกับ โดยให้มีการกำหนดหลักการกลางใน พ.ร.บ. สถาบันอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งให้มีการปรับแก้ กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวกับการเงิน การคลัง การงบประมาณ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม (Task force) และคณะต่างๆ เพื่อศึกษาวิจัยในรายละเอียดและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาที่เสนอ ได้แก่ การศึกษาสถานภาพและปัญหา ระบบกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาในปัจจุบัน ศึกษาวิจัยค่าใช้จ่ายต่อหัวในสาขาวิชาต่างๆ ศึกษาหาแนวทางให้ผู้เรียนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ศึกษารายละเอียดการพัฒนา ระบบกองทุนเงินกู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต ศึกษาแนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการ อุดมศึกษา ระบบการพัฒนา คณาจารย์และบุคลากร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550:5-38)⁵

สอดคล้องกับการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ของแต่ละประเทศซึ่งมีกลุ่มประเทศ สหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษ ประเทศมองโกเลีย และ

ประเทศมาเลเซีย ที่มีโครงสร้างการอุดมศึกษาของที่สอดคล้อง คือ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีความเป็นอิสระในการบริหารตนเอง (Autonomy) ทำให้มีความยืดหยุ่นที่จะตอบสนองต่อเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ภายนอกได้เป็นอย่างดีมาก ในปี ค.ศ. 2000 มีสถาบันอุดมศึกษามากกว่า 4,000 แห่ง ทั้งประเภท 2 ปีและ 4 ปี และจำนวนผู้เรียนในระบบประมาณ 14.8 ล้านคนซึ่งสถาบันดังกล่าวมีพันธกิจและการดำเนินการที่แตกต่างกันการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาอาจจัดได้เป็นกลุ่มหลักได้แก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่มุ่งหวังกำไรและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มุ่งหวังกำไร ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังเติบโตอย่างมากสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นของรัฐเป็นองค์กรที่มีได้มุ่งหวังกำไรได้รับการสนับสนุนทางการเงินทั้งหมดหรือบางส่วนจากรัฐบาลซึ่งสถาบันประเภทนี้ได้แก่ สถาบันทหาร มหาวิทยาลัยของรัฐในระบบ(System) วิทยาลัยครูแห่งรัฐวิทยาลัยชุมชนและสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกึ่งรัฐ(State related) ซึ่งบริหารงานแบบสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละรัฐมีการควบคุมการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและในกำกับแตกต่างกัน ทุกสถาบันได้รับการยกเว้นภาษีมีรายได้จากงบประมาณอุดหนุนจากรัฐ ค่าเล่าเรียน ดอกเบี้ย เงินบริจาคเงินอุดหนุน

5 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การบริหารอุดมศึกษา: กรุงเทพฯ.พริกหวานกราฟฟิค การพิมพ์. 2556.



การวิจัยและการให้บริการ สถาบันจะมีสภาสถาบันเป็นผู้กำกับ ดูแลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีมาของรายได้เหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ยกเว้นไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ และมีสภาสถาบันเป็นผู้กำกับ ดูแลในระดับนโยบาย เช่น การกำหนดอัตราค่าเล่าเรียนและจ่ายค่าชุดเชยบุคลากรสำหรับสถาบัน ที่มุ่งหวังกำไรกำลังเติบโตอย่างรวดเร็วในตลาดอุดมศึกษา สถาบันเหล่านี้จะเป็นสถาบันที่จัดการเรียนการสอนทางไกลเป็นส่วนใหญ่ และมีสภาสถาบันเป็นผู้กำหนดนโยบาย

3. รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีรูปแบบโดยรวมสอดคล้องกับภาพรวมของนวัตกรรมทางการบริหารในด้านต่างๆ 4 ด้านของสถาบันที่มีความหลากหลายทางวิชาการคือการบริหารมีการก่อตั้งและเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้แบบonline สู่ชุมชนต่างๆ โดยทางสถาบันนำเสนอโปรแกรมทางเลือกให้ผู้เรียน 2 ด้านคือ โปรแกรมที่ให้ปริญญากับโปรแกรมที่ไม่มีปริญญาจัดตั้งศูนย์พัฒนาต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้นักศึกษาได้มีการเชื่อมโยง สร้างเครือข่ายและได้รับประสบการณ์ตรงจากธุรกิจ สร้างศูนย์ปมเพาะการวิจัยนำทรัพยากรในสถาบันการศึกษาขนาดเล็กหรือวิทยาลัยชุมชนต่างๆ มาใช้งานร่วมกันการจัดการด้านวิชาการเน้นการจัดการให้มีความร่วมมือกับชุมชน

ผ่านเครือข่ายของผู้ประกอบการ ผ่านการให้บริการด้านการเรียนรู้ของสถาบันต่อชุมชนหรือโครงการพัฒนาชุมชนต่างๆ พัฒนาฐานข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์และสร้างความร่วมมือในด้านการใช้ห้องสมุดในรูปแบบของเครือข่ายให้บริการการเรียนกับนักศึกษาที่อยู่ทางไกลในรูปแบบของหลักสูตร ห้องเรียนและสถาบันเสมือนมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจถึงกระบวนการสอนที่รักษาไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพนำเสนอการฝึกอบรมสัมมนาประจำปี และweekend retreats เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนแบบต่างๆ ของอาจารย์ โดยมุ่งหวังให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพ สร้างศูนย์หรือโปรแกรมที่ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินการเฉพาะ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzog (1990:258) ที่ได้ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมในปี 1990 ที่พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์การที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาและยังพบว่า ผลการศึกษาของ Marcel (1990:1852) การศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียนในปี 1990 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยภาวะผู้นำ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chrispeels and Ann (1990:2209) ที่พบว่าประสิทธิผลโรงเรียนขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรม



และบรรยากาศในโรงเรียน หลักสูตรและการสอน โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำ การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน มีภาวะผู้นำของผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Caldwell and Spinks (1990:5-12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลประกอบด้วย การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม การมีแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sergiovanni (1991:258-263) ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่าลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลว่าควรมีองค์ประกอบคือ มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Pierce (1991:35) ได้วิเคราะห์ลักษณะการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลพบว่า มีลักษณะที่ประกอบด้วย หลักสูตรที่เน้นการบูรณาการ การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sammons, Hillman and Mortimore

(1995:8) ที่ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประสิทธิผลว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนคือ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สร้างครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ความมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียนมีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับผลการตรวจสอบคุณภาพในสถานศึกษาของ Cuttence (1995:5-7) ที่พบว่าจุดเน้นประสิทธิผลของสถานประกอบการ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสามารถตรวจสอบได้ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

สอดคล้องกับหลักทฤษฎีของ Hanson (1996: 35) ที่ให้ทัศนะว่าการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะ มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน บุคลากรมีมาตรฐาน มีการส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียนและ มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน และ Senge (1966:16) ยังชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผล ให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการคือการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) ความรอบรู้ ของบุคลากร (personal mastery) มีรูปแบบทางความคิด



(mental models)การมีคุณค่าร่วม shared values)การเรียนรู้เป็นทีม(team learning) Scribner (1999: 16) ได้ศึกษาคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่ามี ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การสร้างสังคมที่เอื้ออาหารต่อความสำเร็จของนักเรียน การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง และชุมชนใกล้เคียง การสร้างวัฒนธรรมที่ห่วงใยต่อนักเรียนทางด้านการเรียนการสอน การสร้างระบบการประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล Glickman, Gordon and Ross-Grodon (2001: 49) ได้สรุปคุณลักษณะของโรงเรียนประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ปรับปรุงแล้วว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล คือ ผู้บริหารที่มีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียนการจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ครูมีความร่วมมือกัน มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน State of Victoria: Department of education and training (2002: 1-25) ได้ศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของโรงเรียนประสิทธิผลจากแนวคิดของ Sammons, Hillman and Mortimore ซึ่งพบว่ามีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคือภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพที่มีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง การเน้นที่การ

เรียนการสอน การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมแห่ง การเรียนรู้ที่มั่นคงถาวร

สอดคล้องกับทฤษฎีการประเมินประสิทธิผลของ Caldwell and Spinks (1999: 72) ที่กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรประกอบด้วย บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสถานศึกษาในระดับสูงคณะครูมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ กับสถานศึกษาในระดับสูงชุมชนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจกับสถานศึกษา ในระดับสูง ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและแรงจูงใจ ด้านภาวะผู้นำประกอบด้วยความสามารถในการกำหนดหน้าที่และทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรได้ สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู การใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู การกระตุ้นครูเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาวิชาชีพและใช้ครู ที่มีทักษะการตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในสถานศึกษาในระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ชุมชน ครูและนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นมีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูอยู่ในระดับสูงตรวจสอบแผนงาน และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วยสถานศึกษากำหนด



ค่านิยมที่สำคัญผู้บริหาร ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดี ต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษาภายในสถานศึกษาพบว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ได้ปฏิบัติจริงมากที่สุด มีการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

สภาพและความต้องการรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2. รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ 5) การประเมินรูปแบบ 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 4. การเสนอรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นคู่มือการนำรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เขียนคำแนะนำขึ้นต่ออนวิธิการนำไปใช้การประเมินไว้ครบตามหลักการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาองค์ประกอบของการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ครอบคลุมในทุกประเด็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ควรศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางในการออกกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณเพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางพระพุทธศาสนา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเฉพาะในแต่ละองค์ประกอบหลักของการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพราะองค์ประกอบหลักของรูปแบบมีความสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ การบริหารองค์ประกอบ การบริหารคน การนำหลักการไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งถูกกำหนดด้วยกลไก กระบวนการที่ต้องศึกษาให้ครอบคลุมเพื่อกำหนดทุกส่วนให้ชัดเจนจึงจะสามารถนำรูปแบบไปปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างเป็นระบบโดยแบบแผนที่ครอบคลุมชัดเจน โดยระบบนี้ถูกกำหนดและสร้างขึ้นจากกระบวนการวิจัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาก้าวหน้าของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Leadership Development Strategy for the Deputy Directors at the office of Primary Educational Service Areas in the Northeastern Region

รัฐศาสตร์ กองสินแก้ว¹, สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์², ไชยา ภาวะบุตร², สุรัตน์ ดวงชาทม²

Rattasat Kongsinkaew¹, Sawat Potiwat², Chaiya Pawabutra², Surat Duangchathom²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาก้าวหน้า และตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของยุทธศาสตร์การพัฒนาก้าวหน้าของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาและยกย่องยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาสำรวจ และระยะที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยการประชุมกลุ่มเฉพาะ และการประชุมประชาพิจารณ์วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการประชุมกลุ่มเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่เป็นความต้องการจำเป็นของการพัฒนาก้าวหน้าของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจาก

1 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1 Ph.D. of Leadership in Ed. Administration, Sakon Nakhon Rajabht University

2 Lecturer Doctor of Philosophy Leadership in Ed. Administration, Sakon Nakhon Rajabht University



มากไปหาน้อยได้แก่องค์ประกอบด้านบทบาทผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ และด้านคุณลักษณะผู้นำตามลำดับ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการ

Abstract

This study aims to study the components of Leadership Development Strategy, Building the leadership strategy, and inspect the appropriate of the possibility to bring it to practice for the Deputy Directors at the office Primary Educational Service Areas in the Northeastern Region. The study was divided into 2 sessions, first session, reviewing and drafting the strategies session consisted of review of previous study/literatures, consulting the experts. Second session, the evaluation of the strategies consisted of focus group, and critiques. Procedures and research instruments for data collection are interview guide, questionnaires, and the focus group recording form. Qualitative data were analyzed by descriptive statistical analysis and the qualitative data were analyzed by content analysis.

The result of the study indicated that;

1. The components that necessary for leadership development strategy for the Deputy Directors at the office Primary Educational Service Areas overall is in high rank. The component can be orders according to the importance are the role of leader, leader behavior, and leader characteristics, respectively.

2. Leadership Development Strategy consisted of vision, mission, goals, and the development strategies for each component.



3. Leadership Development Strategy that has been developed from this research is appropriate and possible to bring it to practice at high level. Keywords: Administrative model for prototype kindergarten schools

Keywords: Leadership Development Strategy, Leadership Development Strategy for the Deputy Directors

บทนำ

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการการศึกษาของไทย รัฐจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. 2550: 49 - 50) ในส่วนการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่าง

มีความสุข ทำให้กระทรวงมืองค์การหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภา หรือในรูปคณะกรรมการจำนวน 4 องค์การ ได้แก่ สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. 2550: 52 - 53) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งกำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนราชการที่กำกับดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์การรูปแบบใหม่ของการจัดการศึกษา และเป็นองค์การที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษาเกิดการพัฒนาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ตรงตามความต้องการและทันทั่วถึง ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังต้องทำหน้าที่กำกับ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน



ให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายกฎเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 24) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน ริเริ่ม สร้างสรรค์ บริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของผลงาน และที่สำคัญจะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน เมื่อรัฐได้มอบอำนาจและความเป็นอิสระในการบริหารจัดการการศึกษา ทั้งนี้ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานให้ดีขึ้น และอยู่ในระดับมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ตลอดจนเร่งให้เด็กที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาทุกคน ได้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้ได้มากที่สุด (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. 2545, อ้างถึงในสำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2546: 362)

กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หรือที่นิยมเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management process) เป็นกระบวนการบริหารแบบหนึ่ง ที่นิยมใช้ในวงการธุรกิจและแพร่เข้ามาในวงการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (strategic analysis) 2) ขั้นตอนการกำหนดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (strategic choice) และ 3) ขั้นตอนการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategic implementation) (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์,

2546) ในขณะเดียวกันการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติและการประเมินยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการหน้าที่ทางการจัดการ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุมประเมินผล จึงต้องมีการพัฒนาแผนระยะยาวขององค์การบนพื้นฐานการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและประเมินจุดแข็งจุดอ่อนจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การตัดสินใจวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดีต้องมองระยะยาว 5 – 10 ปี และเป็นแผนที่มุ่งการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป (David 2000: 2-7)

การปรับปรุงโครงสร้างองค์การในระดับเขตพื้นที่การศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหาร การศึกษาอย่างเป็นระบบ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าการศึกษาเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษายังมีอยู่น้อย อีกทั้งยังขาดความชัดเจนในเชิงนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หากได้มีการศึกษาเพื่อให้มีข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอย่างเป็นระบบชัดเจนแล้วจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยเน้นที่การแสดงภาวะผู้นำ



ของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำคัญเพราะเป็นผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับงานภาคปฏิบัติของผู้บริหารระดับล่างมากกว่าผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยและนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนากภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้งนี้ได้เลือกศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีบริบททางการศึกษาที่มีสภาพปัญหาคุณภาพการศึกษา สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องพัฒนาของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของยุทธศาสตร์การพัฒนากภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 61 เขต จำนวนประชากรการวิจัย 526 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาเชิงสำรวจครั้งนี้กำหนดจำนวนตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวน 227 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และแนวนโยบายการศึกษามา ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากภาวะผู้นำเพื่อกำหนดประเด็น ที่ต้องการศึกษา ดังนี้

2.1 การศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theory) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) ทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และยังได้ศึกษาถึงการพัฒนากภาวะผู้นำและบทบาทอำนาจหน้าที่ของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แนวคิดและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเบื้องต้น 3 องค์ประกอบคือ บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ



และคุณลักษณะของผู้นำ

2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับผู้นำ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะที่ 1 การศึกษา และยกร่าง ยุทธศาสตร์

ระยะที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์

ดำเนินการ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554 – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy research) ซึ่งเป็นการใช้วิธีการศึกษาแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary approach) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและยกร่าง ยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนา แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อกำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษารองคูประกอบของการพัฒนาขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเป็นการวิเคราะห์งานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมี 3 กลุ่ม คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบาย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ/ภาวะผู้นำ และกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวม 9 ท่าน ขั้นที่ 3 การศึกษาลำรวจเป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาครอบคลุมองค์ประกอบที่ศึกษาด้านบทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและขั้นที่ 4 การยกร่างยุทธศาสตร์เป็นการยกร่างตามกรอบแนวคิดซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ระยะที่ 2 การตรวจสอบยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อยืนยันการได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับผู้นำที่มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีวิธีการดำเนินการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การประชุมกลุ่มเฉพาะ เป็นการจัดประชุมกลุ่มรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (Focus group discussion) จำนวน 9 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขั้นที่ 2 การประชุมปรึกษาหารือเป็นการจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้มีส่วน



ได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
และ ชั้นที่ 3 สรุปเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาระถมศึกษา

วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลตลอดการวิจัยเป็นการใช้แบบ
วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์
เชิงลึก และแบบสอบถาม ใน ระยะที่ 1 ส่วน
การวิจัยใน ระยะที่ 2 เป็นการใช้แบบบันทึก
การประชุมกลุ่มเฉพาะ และแบบสังเกตและ
จดบันทึกการประชุมประชาพิจารณ์ เครื่อง
มือทั้งหมดดำเนินการสร้างและพัฒนาผ่าน
การตรวจสอบและยืนยันความเที่ยงตรงจาก
ผู้เชี่ยวชาญส่วนแบบสอบถามมีความเชื่อ
มั่น 0.898 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง
ปริมาณใช้วิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วน
ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่เป็นความ
ต้องการจำเป็นที่พบจากการศึกษาวิเคราะห์
เอกสาร การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และการ
ศึกษาลำรวจ เรียงตามลำดับองค์ประกอบ
ที่สำคัญได้แก่ บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ
และคุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำ
มีดังต่อไปนี้

2.1 วิสัยทัศน์

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เป็นผู้นำทางการ
ศึกษาที่มีภาวะผู้นำด้านบทบาทผู้นำด้าน
พฤติกรรมผู้นำและด้านคุณลักษณะผู้นำ มี
มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในประชาคม
อาเซียนและสังคมโลก

2.2 พันธกิจ

2.2.1 ส่งเสริมการสร้างภาวะ
ผู้นำในระดับองค์กร

2.2.2 จัดทำแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพการ
ศึกษา

2.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุน
การพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถปฏิบัติงาน
อย่างต่อเนื่อง

2.2.4 พัฒนาศักยภาพของรอง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาทั้งบทบาทผู้นำพฤติกรรมผู้นำ
และคุณลักษณะผู้นำสู่การบริหารงานอย่าง
มืออาชีพ

2.2.5 พัฒนาระบบข้อมูล
สารสนเทศเชื่อมโยงกับเครือข่ายของเขตพื้นที่
การศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

2.3 เป้าหมาย

2.3.1 รองผู้อำนวยการมีภาวะ



ผู้นำทางวิชาการ

2.3.2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานมีความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง

2.3.4 ได้รับการพัฒนาความพร้อมสู่ความเป็นสากลและเป็นผู้บริหารอย่างมืออาชีพ

2.3.5 ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านบทบาทผู้นำได้แก่ การบริหารจัดการ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการวิจัยและพัฒนา การประสานงาน การกำกับติดตามและประเมินผล การเป็นผู้แทนองค์การ

2.5 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านพฤติกรรมผู้นำได้แก่ การบริหารจัดการ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการวิจัยและพัฒนา การประสานงาน การกำกับติดตามและประเมินผล การเป็นผู้แทนองค์การ

2.6 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณลักษณะผู้นำได้แก่ คุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพ คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ และ

คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ข้อค้นพบจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบทบาทผู้นำ ด้านพฤติกรรมผู้นำ และด้านคุณลักษณะผู้นำ ข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกับกลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ และลักษณะงานทางการศึกษาที่รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของเขตพื้นที่ ซึ่งมีภาระงานบริหารที่ครอบคลุมทั้งงานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารการเงิน และงานบริหารทั่วไป จึงทำให้ต้องแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางการศึกษารอบด้าน

2. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง 3 ด้านคือ ด้านบทบาทภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ และด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยมีผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก



ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนานี้เกิดขึ้นจากการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การให้ความเห็นข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม การร่วมให้ความเห็นในการประชุมกลุ่มเฉพาะของกลุ่มรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เอง จำนวน 9 ท่าน ตลอดจนการรับฟังข้อมูลจากการแสดงความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนา จึงทำให้ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ที่ได้จากการวิจัยนี้มีความเหมาะสมกับบริบททางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็นว่าเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งข้อค้นพบจากการศึกษาโดยวิธีการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อค้นพบเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงควรมีแผนการพัฒนาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.3 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวจัยเพื่อค้นหาหรือสร้างนวัตกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษายจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวจัยเชิงปฏิบัติการในการประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา



Reference

- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2546). เขตพื้นที่การศึกษา: สิ่งที่สังคมคาดหวัง ในหมายเหตุ การศึกษาไทย:รวมข้อเขียน ส.ป.ศ. และบทความคัดสรรว่าด้วยการปฏิรูป การศึกษา 2543-2546 เล่ม 1 ข่าวสารและทัศนะ ของ ส.ป.ศ. หน้า 362. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, (2550.). ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก หน้า 49 - 50. 24 สิงหาคม
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2546). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- David, Fred R. (2000). Strategic management Concept and Case. 8nd edition. [n.p]:Prentice Hall,Inc.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11

A model For Transformational Leadership Development Of Female Administrators Under The Office Of The Basic Education Commission, In The Educational Inspection Region 11

วารุณี งอยผาลา¹, วัฒนา สุวรรณไตรย์², ไชยา ภาวะบุตร², วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์²

Warunee Ngoiphala¹, Watana Suwannatrai², Chaiya Pawabutra², Vijitra Vonganusith²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสตรี และ 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R & D) ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งการศึกษารูปแบบ เป็นการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้บริหารสตรีและครูโรงเรียนละ 1 คน ปีการศึกษา 2556 ในเขตตรวจราชการที่ 11 รวม 186 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่สองการสร้างและการยืนยันรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี และระยะที่สามการนำไปทดลองใช้ และสรุปผลการทดลองใช้ กลุ่มทดลองเป็นผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลาเขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

1 Ph.D. of Leadership in Ed. Administration, Sakon Nakhon Rajabht University

2 Assist.Prof.Dr. Doctor of Philosophy Leadership in Ed. Administration, Sakon Nakhon Rajabht University



ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขต ตรวจราชการที่ 11 มี องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย ดังนี้คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบนำทางและความท้าทายในกระบวนการ 2) การกระตุ่นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบย่อย คือการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถและกระบวนการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางาน และ 6) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตร และการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี รวมทั้งสิ้น 60 ตัวชี้วัด 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล กระบวนการพัฒนา มี 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วัน ระยะที่ 2 ศึกษาดูงานสถานศึกษาดีเด่น ระยะที่ 3 ฝึกปฏิบัติจริง 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 18 ชั่วโมง และระยะที่ 4 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล 3) ผลของการตรวจสอบประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีพบว่า ประสิทธิภาพหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 มีประสิทธิผล

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี

Abstract

The purposes of this research were to: 1) investigate components of transformational leadership of female administrators under the Office of the Basic Education Commission, in the Educational Inspection Region 11, 2) construct and develop a model of female administrators' leadership development, and 3) validate the effectiveness index of the developed model. This research employed



a Research and Development approach which was performed in three phases: Phase I related to a model investigation concerning components of transformational leadership of female administrators. This phase was investigated through documents and literature reviews and in-depth interviews with scholars. A 5-rating scale questionnaire was administered to a total of 186 comprising one female administrator and one teacher from each school in the Educational Inspection Region 11 in the 2013 academic year. The obtained data from the questionnaire were analyzed through frequencies, percentage, mean, and standard deviation. Phase II Model Establishment and Confirmation involved a model drafting and further refinement by the experts. Phase III Model Implementation and Conclusion. The samples were 15 female administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1 in the 2013 academic year. The statistical analysis involved percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows:

1) The components of transformational leadership of female administrators under the Office of the Basic Education Commission, in the Educational Inspection Region 11 comprised six major components and 14 sub-major components as follows: 1) Idealized Influence involved two sub-components: modeling the way, and process challenges, 2) Intellectual Stimulation involved promotion and support of an application of knowledge and competency into practice, and administration and decision making processes, 3) inspirational motivation involved two sub-components: advice and inspiration creation, and moral support for members, 4) Individualized Consideration involved two sub-components: Individualization, and mentoring and support, 5) Self Development involved three sub-components: characteristics of female administrators, relations and communication skills, professional development on research for task improvement, and 6) Instructional leadership involved three sub-components: instructional development and planning, curriculum management, and innovation and technology development. The findings also revealed that there were 60 key indicators of transformational leadership of female administrators.



2) The developed model comprised principles, objectives, contents, procedure, media and learning resources, measurement and evaluation. The development process was divided into four stages: Stage I A Two-day workshop, Stage II A Best Practice Visit, Stage III An Actual Practice. The six components were implemented with a total of 18 hours, three hours a day, three times per week for two weeks. Stage IV was related to supervision, monitoring, and assessment.

3) The model had efficiency. As after the model implementation, the mean scores of female transformational leadership development at the monitoring period was higher than that of the pre-intervention stage and the time of the training in actual practice setting. This would conclude that the developed model of transformational leadership of female administrators under the Office of the Basic Education Commission, in the Educational Inspection Region 11 was effective and efficient to be feasible in actual settings.

Keywords: A Model for Transformational, Female Leadership Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมสังคมชุมชนปรับเปลี่ยนจากวิถีชีวิตเดิมการสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดนเชื่อมโยงทั้งโลกเข้าด้วยกัน การแข่งขันในด้านต่าง ๆ จึงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นในขณะเดียวกันเกิดการรวมตัวและมีความร่วมมือกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพันธมิตรเพื่อร่วมแสวงหาประโยชน์ร่วมกันและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทุกสังคมในโลกรวมทั้งประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบที่ไม่ได้นำมาซึ่งโอกาสเพียงอย่างเดียวแต่ยังนำพาความเสี่ยงต่าง ๆ ตามมาด้วยเช่น

โอกาสที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตขึ้นมีมาตรฐานชีวิตที่เพิ่มขึ้นในขณะเดียวกันกระแสโลกาภิวัตน์ก็ทำให้เกิดการฉกฉวยประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะประเทศที่มีความพร้อมทางด้านต้นทุนมากกว่าทำให้เกิดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างประเทศที่ร่ำรวยกับประเทศที่ยากจนและระหว่างคนรวยกับคนจนจะมีช่องว่างมากขึ้นซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายที่จะก้าวกระโดดให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์อาจมีผลกระทบต่อศักยภาพของคนชุมชนท้องถิ่นทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและประเทศชาติเป็นอย่างมากดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนจึงจำเป็นต้องมีกลไกรองรับและ



เสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้พร้อมรับต่อบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่จะทวีความรุนแรงและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา (อุดม สิงโตทอง, 2550: 3) ภาวะผู้นำ (leadership) มีความสำคัญมากกว่าการจัดการ (Management) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลกเพื่อสามารถนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (Sustainable competitiveness) และมีประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม, 2552: 1)

สภาพสังคมเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามา มีบทบาทและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติแต่สังคมได้กำหนดตำแหน่งผู้นำทางการศึกษาเป็นตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับเพศชาย อาจเนื่องมาจากพื้นฐานทางด้านสตรีระที่แตกต่างกัน พื้นฐานความเชื่อทางวัฒนธรรมปัทสนฐานทางสังคม หรือจากการแบ่งงานกันทำระหว่างเพศภายในครอบครัว ซึ่งบทบาททางเพศที่สังคมกำหนดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดตำแหน่งในสังคมโดยปริยาย (วรรณดี เกตแก้ว, 2552: 2) Coleman (2003: 40-41) ได้ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะที่ปรากฏเด่นชัดของผู้นำสตรี

คือภาวะผู้นำแบบร่วมมือ โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารจัดการของครูใหญ่สตรีระดับมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษและเวลส์ จำนวน 670 คนและสรุปได้ว่าครูใหญ่สตรีส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบร่วมมือและแบบมุ่งคน

เขตตรวจราชการที่ 11 ประกอบด้วยจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหารและจังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,242 โรงเรียน โรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้บริหารสตรี จำนวน 95 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.65 ของจำนวนผู้บริหารทั้งหมด ในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 11 ซึ่งเป็นเขตตรวจราชการของโรงเรียนที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 11 เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องงานวิจัยในการพัฒนารูปแบบไม่ปรากฏมากนักจากความสำคัญดังกล่าวจึงดำเนินการวิจัย เพื่อหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารสตรีให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน นำไปช่วยเสริมสร้างทักษะการบริหารของผู้บริหารสตรี เกิดการพัฒนาทักษะความร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การบริหารและการ



จัดการในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีทิศทาง มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ สามารถยกระดับคุณภาพการบริหารของผู้บริหารสตรีตามความคาดหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11

2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11

3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 11

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายคนตลอดจน ได้ศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบ ซึ่งได้ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้

บริหารสตรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II)

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM)

1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)

1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration:IC)

1.1.5 การพัฒนาตนเอง (Self Development: SD)

1.1.6 การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ (Instructional Leadership:IL)

1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 หลักการของรูปแบบ

1.2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1.2.3 เนื้อหาของรูปแบบ

1.2.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2.3.2 การกระตุ้นทางปัญญา

1.2.3.3 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.2.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2.3.5 การพัฒนาตนเอง



- 1.2.3.6 การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.3 กระบวนการของรูปแบบ
 - 1.3.1 อบรมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.3.2 ศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น
 - 1.3.3 ฝึกปฏิบัติจริง
 - 1.3.4 ติดตามผลการพัฒนา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ประกอบด้วย

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นประชากรการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อหาข้อมูลประกอบการวิเคราะห์องค์ประกอบ ประกอบด้วย ผู้บริหารสตรี และครูสายผู้สอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวน 379 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม จำนวน 331 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 883 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการวิจัยเชิงสำรวจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัย

เชิงสำรวจ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีและครูวิชาการโรงเรียนละ 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครทั้ง 3 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม ทั้ง 2 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2556 จำนวน 186 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan สถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.3 กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง

กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำนวน 15 คน

3. ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในช่วงเดือน ตุลาคม 2554 – ตุลาคม 2555

ระยะที่ 2 การออกแบบและการยืนยันรูปแบบการพัฒนาในช่วงเดือน พฤศจิกายน 2555-กรกฎาคม 2556

ระยะที่ 3 การนำรูปแบบการพัฒนา



ไปทดลองใช้ และสรุปผลการทดลอง ดำเนินการในช่วงเดือนสิงหาคม 2556 – กันยายน 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Analysis) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำสตรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ประเมินแบบทดสอบ ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบในแบบสอบถามและนำไปปรับปรุงความเหมาะสมตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 ประกอบด้วย

1. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. เก็บข้อมูลในระยะที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 สร้างและยืนยันรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

ขั้นตอนที่ 4 สร้างรูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ทั้ง 6 ด้าน ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี

วิธีดำเนินการวิจัยระยะที่ 3

การทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 5 นำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสตรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่ได้จากการทดลองใช้ แล้วนำมาเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนา



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ
พื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ครั้งนี้ พบว่า

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน เขต
ตรวจราชการที่ 11 มี องค์ประกอบหลัก 6
องค์ประกอบและมี 14 องค์ประกอบย่อย
ดังนี้คือ 1)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การเป็นต้นแบบ
นำทางและความท้าทายในกระบวนการ 2)
การกระตุ้นทางปัญญา มี 2 องค์ประกอบ
ย่อยคือการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้
ความสามารถและกระบวนการบริหารงาน
และกระบวนการตัดสินใจ 3) การสร้างแรง
บันดาลใจมี 2 องค์ประกอบย่อยคือ การ
ให้คำแนะนำและสร้างแรงจูงใจและการให้
กำลังใจสมาชิก 4) การคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล มี 2 องค์ประกอบย่อยคือ
ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการให้คำ
ปรึกษาและสนับสนุน 5) การพัฒนาตนเอง
มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ คุณลักษณะของ
ผู้บริหารสตรี ทักษะสัมพันธ์และการสื่อสาร
การอบรมวิจัยเพื่อพัฒนางาน และ 6) การ
เป็นผู้นำทางวิชาการ มี 3 องค์ประกอบ
ย่อย คือ การวางแผนพัฒนางานวิชาการ
การบริหารจัดการหลักสูตรและการพัฒนา
นวัตกรรมและเทคโนโลยี

มีตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี รวมทั้ง
สิ้น 60 ตัวชี้วัด

2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา
กระบวนการของรูปแบบ สื่อและแหล่งเรียน
รู้ การวัดผลและประเมินผล

3) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ
เขตตรวจราชการที่ 11 โดยเมื่อนำรูปแบบการ
พัฒนาและเอกสารประกอบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ทั้ง 6
ชุด ไปทดลองใช้ในโรงเรียนผู้บริหารสตรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนครเขต
1 จำนวน 15 โรงเรียน โดยทำการประเมิน
การทดลองใช้ทั้ง 6 ด้าน ผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครู
แต่ละโรงเรียน ประเมินผู้บริหารทั้ง 15 รวม
ผู้ประเมินทั้งสิ้นเป็น 177 คน ประเมินใน 3
ระยะ คือ ประเมินก่อนการทดลอง ประเมิน
ระหว่างทดลอง โดยประเมินหลังสิ้นสุดการ
ฝึกปฏิบัติจริง และประเมินหลังการทดลอง
ใช้รูปแบบ 1 สัปดาห์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้
บริหารสตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาระดับพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11
มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มี 6



องค์ประกอบ คือ 1)การมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ 2)การกระตุ้นทางปัญญา 3)การ
สร้างแรงบันดาลใจ 4)การคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล 5)การพัฒนาตนเองและ6) การ
เป็นผู้นำทางวิชาการ

จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า พฤติกรรม
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ต้องมีการพัฒนา
เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น คือด้านการเป็น
ผู้นำทางวิชาการควรได้รับการพัฒนามาก
ที่สุด และรองลงมาคือการสร้างแรงบันดาลใจ
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5
คน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทั้ง 6
ด้าน มีความสำคัญทุกด้าน ควรมีการพัฒนา
ไปพร้อม ๆ กัน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็น
ว่า ปัจจุบันสภาพสังคมได้เปลี่ยนไป สตรีมี
การศึกษามากขึ้น สังคมเปิดโอกาสให้สตรี
ได้พัฒนาตนเอง จนทำให้สตรีได้มีบทบาท
ในสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา
ประเทศชาติ จะเห็นได้ว่าในภาวะปัจจุบันสตรี
มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร เป็นผู้นำมากขึ้นได้รับ
การยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในด้าน
การศึกษาของประเทศมากขึ้น ซึ่งสอดคล้อง
กับสุดาวรรณ ศรีสิงห์พันธ์ (2549: 3) ที่
กล่าวว่าในอดีตบุรุษจะมีโอกาสครอบครอง
ตำแหน่งการบริหารจัดการและการเป็น
ผู้นำมากกว่าสตรีอยู่ในระดับมาก ส่วนกัลยา
กิตติธาดากุล (2544: 108-109) ได้ศึกษา
การยอมรับบทบาทของผู้บริหารด้านการ
ปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น
พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับ
บทบาทของผู้บริหารด้านการปฏิบัติงาน

ที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่วุฒิการ
ศึกษาสูงสุด การขัดเกลาบทบาททางเพศใน
ครอบครัวและองค์การ และการสนับสนุนทาง
สังคมด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุอุปกรณ์
ด้านความรู้ความสามารถ ด้านอารมณ์และ
จิตใจ ประวิตร โหรา (2551: 88-89) ได้
ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารผู้หญิงตาม
ทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชชมงคล
รัตนโกสินทร์ พบว่าคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่ง
คน คุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งงาน คุณลักษณะ
ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะผู้นำ
ที่มีความสามารถพิเศษของผู้บริหารผู้หญิง
ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชชมงคลรัตนโกสินทร์ มีค่าคะแนนเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารผู้
หญิงของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ตาม
คุณลักษณะผู้นำ 4 แบบ พบว่า ทุกด้านมี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ.05

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตตรวจราชการที่ 11 ประกอบด้วย หลัก
การ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ สื่อ
และแหล่งเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล
กระบวนการพัฒนาประกอบด้วย การอบรม
เชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ
จริง และการติดตามผล การดำเนินการแบ่ง
เป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติ
การ 2 วัน กำหนดเป็นกิจกรรม คือ สำรวจ



พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ด้าน ทดสอบก่อนรับการฝึกอบรม การฝึกอบรม ระยะเวลา 2 ศึกษาดูงานสถานศึกษาดีเด่น เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ ข้อควรนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนต้นแบบ และวิธีนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตน ระยะเวลาที่ 3 เป็นระยะการทดลองฝึกปฏิบัติจริง เป็นกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีเป็นรายสัปดาห์ จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 18 ชั่วโมง โดยใช้คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มีทั้งหมดจำนวน 6 ชุด คือ เอกสารประกอบการใช้ชุดพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 เล่ม พร้อมด้วยเอกสารชุดการพัฒนาภาวะผู้นำ 6 ชุด ได้แก่ เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 2 การกระตุ้นทางปัญญา เอกสารประกอบ การพัฒนาชุดที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 5 การพัฒนาตนเอง และเอกสารประกอบการพัฒนาชุดที่ 6 การเป็นผู้นำทางวิชาการ ระยะเวลา 4 ระยะเวลาติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการในโรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

สำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติจริง อบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ จึงจะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ต้องได้รับการฝึกฝนด้วยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายจึงจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเกิดแนวคิด วิธีการ และความตระหนักถึงความสำคัญในใช้กระบวนการภาวะผู้นำ และผู้บริหารจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kumpel (2006) ได้เสนอแนวคิดการใช้ระบบพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย และการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมแบบก้าวหน้า สอดคล้องกับข้อเสนอแนะงานวิจัยของ Yates (2005) ที่ได้เสนอแนะว่าระบบพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย เป็นสิ่งจำเป็นซึ่งควรส่งเสริมและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สตรีคงอยู่ในตำแหน่งผู้นำได้ต่อไป และสอดคล้องกับ วรรณดี เกตแก้ว (2552:62-63) ที่พบว่าระบบพี่เลี้ยงว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพของผู้นำสตรีทางการศึกษา โดยการ มีผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงสังเกตการณ์ทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับให้คำแนะนำ คำชี้แนะ คำปรึกษา ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพรวมถึงการมีผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงเป็นแม่แบบ ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวนอกจากจะช่วยให้ผู้ได้รับการช่วยเหลือได้พัฒนาตนเองแล้ว ยังช่วยให้พี่เลี้ยงในการ



พัฒนาตนเองได้อีกแล้ว แต่สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ การจับคู่ที่เหมาะสมระหว่างผู้นำที่มีประสบการณ์หรือพีเลียงกับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือซึ่งจะทำให้การมีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งกันและกันให้ได้ผลดีที่สุด

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 โดยเมื่อนำรูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีทั้ง 6 ชุดทดลองใช้ในโรงเรียนผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน โดยทำการประเมินการทดลองใช้ทั้ง 6 ด้าน ผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครูในโรงเรียนประเมินผู้บริหาร จาก 15 โรงเรียน รวมเป็น 177 คน ประเมินใน 3 ระยะ คือ ประเมินก่อนการทดลอง ประเมินระหว่างทดลอง โดยประเมินหลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติจริง และประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบ 1 สัปดาห์ พบว่า

ระยะที่ 1 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาตนเอง และด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ซึ่ง Heller (1982) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้หญิงก็สามารถเป็นผู้นำทางการบริหารได้เช่นเดียวกับผู้ชาย แต่มีลักษณะที่แตกต่างกันตามธรรมชาติของเพศคือ ผู้ชายจะเป็นผู้ห่างเหินผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความละเอียดลึกซึ้งในการแก้ปัญหาให้ตรงจุด แต่จะยึดมั่นอยู่กับนโยบายและการพรรณนางานตลอดจนเป็นคนเก็บความรู้สึกที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง ผู้หญิงจะมีความเข้าใจและสนใจเข้าถึงจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดกว่าผู้ชาย ผู้หญิงจะมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อสื่อสารจะทำได้ทั้งสองทาง ไม่ถือยศถือตำแหน่งเหมือนผู้ชาย ผู้หญิงจะมีความเป็นระเบียบและตรงต่อเวลา ซึ่งสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี คือ การเผชิญกับปัญหาเชิงซ้อนในการทำงาน สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Oplatka (2006: 613) ที่พบปัญหาอุปสรรคต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี ประการหนึ่งคือการมีภาระงานที่บ้านมากเกินไป ภาวะส่วนตัวที่บ้านต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก สอดคล้องกับฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545:39-40) ซึ่งกล่าวในทำนองเดียวกันว่า ถึงแม้สตรีต้องออกทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว



แต่ภาวะความรับผิดชอบพื้นฐานของสตรีในการทำหน้าที่เป็นแม่บ้านและการดูแลเด็กก็ไม่ได้ลดลง เป็นอุปสรรคประการหนึ่งที่เป็นตัวกีดกันไม่ให้สตรีเข้าสู่ตำแหน่งบริหารงานในองค์กร เนื่องจากตำแหน่งการบริหารนั้นมุ่งเน้นการทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ และการฝึกฝนอบรมเป็นจำนวนมาก จึงเป็นอุปสรรคก็ดขวางสตรีซึ่งมีภาระงานประจำที่ขัดแย้งกันระหว่างงานในหน้าที่กับงานในครอบครัวได้

ระยะที่ 2 ระหว่างการทดลอง พบว่าภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในระหว่างที่ทำการทดลอง ได้รับความรู้ และการฝึกปฏิบัติจริงจากกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะ เทคนิคในการบริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนัก นำแนวคิดและทฤษฎีไปประยุกต์ในหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษาของตนได้ ซึ่ง Pedler (1988:19) กล่าวว่า การที่บุคคลริเริ่มในการจัดการและใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพของตน ความต้องการดังกล่าวมีความสำคัญที่จะนำไปเชื่อมโยงกับทรัพยากรการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง และ Delf & Smith (2007:495) ได้กล่าวในทำนอง

เดียวกันว่า การพัฒนาตนเองเป็นวิธีหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในกิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่บุคคลเห็นโอกาสการพัฒนาอยู่รอบตัวและรู้จักหาประโยชน์จากสิ่งเหล่านั้น ดังนั้นการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ภาวะผู้นำสำหรับผู้นำเพื่อพัฒนาความสามารถของการบริหารองค์การทำได้หลายวิธี จากการศึกษาภาวะผู้นำสตรี ที่ใช้ กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสตรี เพื่อประสบความสำเร็จในอาชีพของตน

ระยะที่ 3 หลังการทดลอง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในช่วงระยะติดตามผลนี้เป็นช่วงที่มีการทบทวน มีการวางแผน การจัดเรียงระบบการบริหารงานตามรูปแบบและวิธีการที่ได้ฝึกปฏิบัติจริง ทำให้เกิดแนวคิดที่ชัดเจน และได้นำไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในระยะนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญโสภณ ดีเลิศ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า 1) ผู้บริหาร



สถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมเป็นรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สอนในโรงเรียนต่างประเภทกันและอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และดุสิต สมศรี (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ผู้บริหาร

สถานศึกษาด้านความรู้ ความเข้าใจของการบริหารในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาระงานที่สำคัญ ในวงรอบที่ 1 พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการเตรียมตัวก่อนเข้ารับการอบรมและ ด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขณะฝึกอบรม ด้านความสนใจศึกษาเพิ่มเติมและด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการฝึกอบรม มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมโดยรวม ร้อยละ 91.42 ผ่านเกณฑ์การประเมิน ส่วนวงรอบที่ 2 ผู้บริหารได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติในสถานศึกษาและระหว่างการทำนุการได้มีการนิเทศทั้งภายในกลุ่มและภายนอกกลุ่มผู้ร่วมวิจัย พบว่า ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอย่างหลากหลายทั้งด้านการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมรวมทั้งนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านเจตคติและด้านความพึงพอใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านระดับความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสถานศึกษา



มีผลงานการบริหารที่ดีร้อยละ 94.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารบุรุษหรือสตรี สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 6 ด้าน ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาได้มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงขึ้น จะส่งผล

ผลให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้มีหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินการเพื่อให้ผู้บริหารมีความตระหนัก เห็นถึงความสำคัญ และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

1.4 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร ควรตระหนักและให้ความสำคัญให้เกิดกระบวนการนำไปใช้ และควรใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้บริหารเกิดองค์ความรู้ มีทักษะเทคนิคในการบริหารจัดการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในเขตตรวจราชการอื่น หรือศึกษาในระดับภาค หรือระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีความเหมือนกันจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบในประเด็นเดียวกัน ระหว่างโรงเรียนประถม



ศึกษาของรัฐกับโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่มาพัฒนาหน่วยงานของตน และนำสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

Reference

- กัลยา กิตติธาดากุล. (2544). การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทวรรณ ยงค์ประเดิม. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดุสิต สมศรี. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. เข้าถึงได้จาก <http://www.surasitkalasin2.com/index.php?lay>
- บุญโสม ดีเลิศ. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ประวิตร โหรา. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณดี เกตแก้ว. (2552). การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด สกฤษธาปัตย์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดาวรรณ ศรีสิงห์พันธุ์. (2549). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุดม ลิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- Coleman, Marianne. (2000). "The Female Secondary Headteacher in England and Wales: Leadership and Management Styles". *Educational Research*. 42(1):13-27, January.
- Delf, George:&Smith, Bryan. "Strategies for Promoting Self Developmen". *Emerald Backfiles*. 494-501,2007.
- Heller, Trudy. (1982). *Women and Men as Leaders: in Business, Educational and Social Service Organizations*. New York: Praeger.
- Oplatka, Lzhar. (2007). "Women in Educational Administration within Developing Countries: Towards a New International Research Agenda". *Journal of Educational Administration*. 44(6): 604-624. Retrieved January 20 , 2007, from <http://www.emeraldinsight.com>.
- Pedler, Mike. (1988). "Applying Self-Development in Organization." *ICT*. 19-22, March-April.

การพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

The Development of a Personnel Administration Model as of the Good Governance Principles in the Educational Service Area Offices in the Bottom Part of Northeast

สมนึก บุญใหญ่¹, สุนทร โคตรบรรเทา², สุเทียบ ละอองทอง³

Somnuek Boonyai¹, Sunthorn Kohtbantau², Suthiap La-ongthong³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นสองตอนคือ ตอนที่หนึ่งเป็นการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลในสี่ด้านคือ 1)การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3)การพัฒนาบุคลากร และ4)การบำรุงรักษา ตามหลักธรรมาภิบาลในหกหลักคือ 1)หลักนิติธรรม 2)หลักคุณธรรม 3)หลักความโปร่งใส 4)หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ 5)หลักการมีส่วนร่วม และ6)หลักความคุ้มค่า โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และตอนที่สองเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการตอบแบบสอบถามเทคนิคเดลฟายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 15 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีส่วนได้เสียในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าดัชนี

1 นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์

2 รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

1 Doctoral student, Educational Administration Program, Graduate School, Buriram Rajabhat University

2 Associate Professor, Graduate School, Buriram Rajabhat University

3 Associate Professor, Graduate School, Buriram Rajabhat University



ความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (α) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัย (Range) ค่าควอร์ไทล์ (quartile Range) ค่าพิสัยค่าควอร์ไทล์ (Interquartile Range) และการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1)รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2)รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 775.96 ค่า df = 713 ค่า P = 0.051 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ถือว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับค่า RMSEA = 0.02 มีค่าเข้าใกล้ 0 จึงเป็นค่าที่ดี ค่า GFI = 0.88 ค่า AGFI = 0.78 ถือว่าเป็นค่าที่ใช้ได้ และ CFI = 1.00 ถือเป็นค่าที่ดี

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

Abstract

The purposes of this research where to develop the personnel administration model as of the good governance principles in educational service area offices in the bottom part of Northeast, and to verify the goodness of fit of the model with the empirical data. This research was divided into two parts, namely the first part was to construct the personnel administration model in four aspects, 1) namely manpower planning, 2) selection, and placement, 3) personnel development, and 4) maintenance, as of the good governance in six principles, 1) namely legality, 2) virtue, 3) transparency, 4) accountability, 5) participation, and 6) worthiness, by using the Delphi technique; and the second part was to verify the goodness of fit of the model through the confirmable second-level factor analysis. The experts were 15 experienced administrators purposively selected; and the sample were 210 stakeholders in the educational service area offices in the bottom part of Northeast, derived through the multi-stage sampling technique. The instrument used for collecting the data was the 5-point-rating-scale questionnaire, with the



reliability of 0.99 The statistics of data analysis composed with the Index of Item Objective Congruence (IOC), Reliability (a), Mean (\bar{X}), Standard Deviation (S.D.), Median, Range, Quartile Range, Interquartile Range, and the Confirmatory Factor Analysis Second Order.

The main research findings were summarized as follows:- 1)The personnel administration model as of the good governance principles in educational service area offices in the bottom part of Northeast was performed at the highest level. 2)The personnel administration model as of the good governance principles in educational service area offices in the bottom part of Northeast had the goodness of fit with the empirical data, with Chi-square = 775.96; df = 713; p =0.051, more than 0.05, regarded therefore as the suitable model and having the goodness of fit with the empirical data; RMSEA =0.02, approaching 0 (Zero), regarded as the good value; GFI=0.88; AGFI=0.78, regarded as the suitable value; and CFI=1.00, regarded as the good value.

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ และสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการ ปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย (ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. 2550: 144) ดังนั้นหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักปฏิบัติที่ส่วนราชการต้องยึดถือในการบริหารราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแท้จริง

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกระดับ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน โดยการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งสี่ด้านประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยมุ่งหวังว่าจะสามารถแก้ปัญหาทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่



มีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ปัญหาการขาดเอกภาพ ทั้งด้านนโยบายและการบริหาร ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาการขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง และปัญหาการขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 2-3)

จากโครงสร้างการบริหารและจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเห็นว่าการกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นกลุ่มงานที่มีภารกิจที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถึงแม้ว่าหน่วยงานมีความพร้อมในด้านปัจจัยการบริหารอื่นๆ ลักปานใดก็ตาม ถ้ากลุ่มบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ย่อมทำให้การพัฒนาองค์กรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สมาน รังสิโยกฤษ (2544: 2) กล่าวว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงานของรัฐหรือองค์กรเอกชนก็ตาม ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือกลุ่มบุคคลที่ทำงานในองค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุอย่างครบครัน ถ้าหากมีผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว การบริหารงานคงไม่บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ส่วนเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542: 21) กล่าวว่า คน ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ

ที่สุดในการปฏิบัติงาน คนเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งช่วยให้บุคคล กลุ่ม และทั่วทั้งองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็น เพราะมนุษย์ งานและองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 ได้มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักว่ามนุษย์เป็นทั้งเหตุ ปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ ซึ่งการให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ แหล่งที่เป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ความสำเร็จในส่วนนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารภายในองค์กร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันยังมีปัญหาสำคัญสามประการคือปัญหามาตรฐานการบริหารงานบุคคลได้แก่ ปัญหาการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษปรากฏว่ามี การหลีกเลี่ยงหรืออาศัยช่องทางของกฎหมายช่วยเหลือพวกพ้อง ปัญหาความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร้องเรียนกันมาก โดยเฉพาะเรื่องการย้ายที่เกิดจากความไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม และปัญหาสัดส่วนขององค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการ



ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่ได้สัดส่วน และสอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาในแต่ละสังกัด ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคล และหลักการได้รับการปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: บทนำ)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลัก

ธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ 15 คนสำหรับการพัฒนารูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 10 คน และ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

กลุ่มที่ 2 ประชากรเป็นผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 72,751 คน สำหรับตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 จังหวัด 23 เขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีส่วนได้เสีย 210 คน กริชแรงสูงเนิน (2554: 100) เสนอแนะว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรใช้ข้อมูลอย่างต่ำประมาณ 100-200 ชุดตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน



การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยเทคนิคเดลฟาย และระยะที่ 2 ขึ้นตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเดลฟาย สำหรับการพัฒนารูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลจากผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามชุดเดียวกับฉบับที่ 2 แต่เพิ่มข้อเสนอแนะเหตุผลประกอบ ในแต่ละข้อคำถาม ของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น

สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

รอบที่ 1 เป็นข้อมูลจากการระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำไปกำหนดเป็นร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแยกแยะประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอตามข้อข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และจัดกลุ่มข้อมูลที่เหมือนกันไว้ด้วยกัน เพื่อนำข้อมูลไปร่างรูปแบบและจัดทำเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2

รอบที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้



ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์ 1.50 ลงมา

รอบที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์ 1.50 ลงมา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามผู้มีส่วนได้เสียเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างใน 4 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงรักษา ตามหลักธรรมาภิบาล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตาม

หลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างใน 4 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงรักษา ตามหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 775.96 ค่า $df = 713$ ค่า $P = 0.051$ มีค่ามากกว่า 0.05 ถือว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า RMSEA = 0.02 มีค่าเข้าใกล้ 0 เป็นค่าที่ดี ค่า GFI = 0.88 ค่า AGFI = 0.78 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ใช้ได้ และค่า CFI = 1.00 ถือเป็นค่าที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมของรูปแบบ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และในระดับองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น



กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ซึ่งแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคณะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ใน 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การบำรุงรักษา ตามหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหาร ที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบแบบแผนในหลายระดับ เริ่มต้นตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542: 15) และได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และหน่วยงานระดับรอง ได้ประกาศการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการในแวดวงการศึกษาที่กำหนดไว้ในการบริหารแผนงานในสถานศึกษาเป็นฐาน และแนวทางการบริหารสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไป

ว่า ธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 30) จึงทำให้ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ทองคำ (2545: 178-180) วิจัยสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหลัก ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลักยกเว้นหลักคุณธรรมบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ และคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน คือ ด้าน



คุณวุฒิทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน 9 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างใน 4 ด้านคือ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการบำรุงรักษา ตามหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลใน 4 ด้านทำให้เกิดข้อดีหลายประการทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพอใจในการได้รับการบริการ ตรงกับแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอน ขอบข่าย กระบวนการ การบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายท่าน เช่น วิจิตร ศรีสอ้าน และ พยอม วงศ์สารศรี

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเนลิมซัย สมท่า (2547: 49-150) ที่ได้วิจัยการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และพบว่าสภาพการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึง 6 หลักเรียงตามลำดับคือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความ

คุ้มค่า และ หลักความโปร่งใส โดยมีผลการวิจัยระดับคะแนนสูงสุด ในแต่ละด้านดังนี้ ในด้านหลักนิติธรรม ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านคุณธรรม ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อผู้ร่วมงาน ในด้านหลักความโปร่งใส ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การกำกับดูแล ควบคุมให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวกับการเงินทุกประเภทให้เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบ การตรวจสอบ ในด้านหลักการมีส่วนร่วม ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน ในด้านหลักความรับผิดชอบ ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ มีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน การสำรวจดูแลและให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาต่าง ๆ และในด้านหลักความคุ้มค่า ข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การจัด และดูแล ให้มีการใช้อาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรมีการวางแผนกำลังคน ซึ่งเมืองค์ประกอบ คือการวิเคราะห์กำลังคน การกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่ง



ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.2 ควรมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งมีองค์ประกอบคือการวางแผน การสรรหา การคัดเลือกและแต่งตั้งในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.3 ควรมีโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบคือ การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการให้มีเลื่อนวิทยฐานะ ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.4 ควรมีการสร้างระบบการบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ด้านความปลอดภัย ด้านพนักงานสัมพันธ์ ด้านวินัย และด้านการพ้นจากตำแหน่ง ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านวินัยและด้านการพ้นจากตำแหน่ง

1.5 ควรมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล68

2. ข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการดำเนินการวิจัยในเชิงปฏิบัติการว่าผลการวิจัยที่ได้อยู่ในระดับใดต่อไปอีกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคอื่นของประเทศ

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลไปศึกษากับงานอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคอื่นของประเทศ

Reference

- Buriram Local Administration. (2007), Document for Seminary Training of Transferred and New Staff in Budget Year 2007. Buriram: Buriram Local Administration.
- Educational Reform Office.(2002). Administration of Educational Service Areas: for Education Quality. Bangkok: Bhap Phim.
- Khiewying, Kriangsak. (1999). Human Resource Administration. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Ministry of Education. (2003). Guidelines of Personnel Development as of the Act on Regulations to Government Teachers and Educational



- Personnel, B.E. 2547. (2004). Bangkok: Basic Education Commission Office.
- Raengsoongnoen, Krit. (2011). Factor Analysis by SPSS and AMDS For Research. Bangkok: SE- Education.
- Rangsiyokrit, Saman. (2001). General Knowledge on Personnel Administration. 22 ed., Bangkok: Cinil Service Welfare Printing.
- Somtha, Chalermchai. (2004). Administration by Good Governance Principles of School Administrators as Perceived by Teaching Staff in Loei Educational Service Area Office. Thesis, Master of Education, Khon Kaen University.
- Thongkham, Suwan. (2002). State of Work Performance as of Good Governance Administration in Schools under Sing Buri Primary Educational Service Area Office. Thesis, Master of Education. Lop Buri: Thep Satri Rajabhat Institute.
- Uwanno, Bonornsak.(1999). Construction of Good Governance in Thai Society. Bangkok: Winyuchon Printing.

คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์

วารสารบริหารและพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นวารสารวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา พิมพ์เผยแพร่ผลงานในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไปทางการศึกษา บทความที่ได้รับการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารจะต้องมีสาระน่าสนใจ เป็นงานที่บทความมีความรู้เดิมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน เป็นบทความที่ไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดๆ บทความอาจได้รับการปรับปรุงตามที่กองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการเห็นสมควร เพื่อให้วารสารมีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลและนำไปอ้างอิงได้

การส่งต้นฉบับ

1. ภาษา พิมพ์ต้นฉบับเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และการเขียนทับศัพท์ภาษาอังกฤษตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน คำศัพท์ภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะ ถ้าต้นฉบับเป็นภาษาอังกฤษควรได้รับการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษก่อน

2. รูปแบบต้นฉบับ ใช้กระดาษ A4 พิมพ์ห่างจากขอบกระดาษด้าน บน ซ้าย 3.5 เซนติเมตร และล่าง ขวา 2.5 เซนติเมตร จัดรูปแบบ 2 คอลัมน์ ยกเว้น บทความย่อต้นฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เอกสารอ้างอิง และตาราง ให้จัดรูปแบบ 1 คอลัมน์

3. ชนิดและขนาดตัวอักษร ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวอักษร Cordia New ซึ่งขนาดตัวอักษร มีดังนี้

ชื่อเรื่อง ใช้ตัวอักษรขนาด 20 pt. ตัวหนา

ชื่อ-สกุลผู้พิมพ์ ใช้ตัวอักษรขนาด 18 pt. ตัวปกติ

หัวข้อหลัก ใช้ตัวอักษรขนาด 18 pt. ตัวหนา

หัวข้อรอง ใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวหนา

เนื้อเรื่องในหัวข้อหลักและหัวข้อรอง ใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวปกติ

เชิงอรรถหน้าแรกที่เป็นชื่อ-สกุล ตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยงานต้นสังกัด
ของผู้พิมพ์ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ

4. จำนวนหน้า ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า รวมตาราง ภาพ
ประกอบ รูปภาพ และเอกสารอ้างอิง

5. การส่ง ส่ง file ต้นฉบับที่งานวารสาร ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเครือข่าย
วิชาการ ชั้น 4 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000 โทรศัพท์ 0-4374-3143-4
ต่อ 101, 102, 0-4375-4321-40 ต่อ 6052 โทรสาร 0-4372-1764 หรือส่งทาง
E-mail: Edujad@msu.ac.th

ต้นฉบับให้ระบุชื่อ-สกุลผู้พิมพ์ทุกคน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อม
หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail address ทุกคนที่สามารถติดต่อได้สะดวก

บทความวิจัยและบทความวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วยหัวข้อและจัดเรียงลำดับ ดังนี้

1. ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อ-สกุลผู้นิพนธ์ทุกคนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อภาษาไทย (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ)
4. คำสำคัญภาษาไทย
5. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ)
6. คำสำคัญภาษาอังกฤษ (Keywords)
7. บทนำ
8. วัตถุประสงค์
9. สมมุติฐาน (ถ้ามี)
10. วิธีการวิจัย (ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร เครื่องมือ การดำเนินการวิจัย หรือการทดลอง การวิเคราะห์ข้อมูล)
11. ผลการวิจัย
12. อภิปรายผล
13. ข้อเสนอแนะ
14. เอกสารอ้างอิง (ให้อ้างอิงเฉพาะที่อ้างในบทความเท่านั้น)

บทความทั่วไป ประกอบด้วยหัวข้อและจัดเรียงลำดับ ดังนี้

1. ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อ-สกุลผู้นิพนธ์ทุกคนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อภาษาไทย (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ)
4. คำสำคัญภาษาไทย
5. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 300 คำ)
6. คำสำคัญภาษาอังกฤษ (Keywords)
7. บทนำ
8. เนื้อหา
9. บทสรุป
10. เอกสารอ้างอิง

บทความวิจารณ์หนังสือ ตำรา

1. ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อ - สกุลผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. ชื่อ - สกุลผู้วิจารณ์หนังสือ ตำรา ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
4. บทกล่าวนำหนังสือ ตำรา
5. ส่วนประกอบสำคัญในการวิจารณ์หนังสือ ตำรา
 - 5.1 ประเด็นเนื้อหาโดยรวมของหนังสือ ตำรา
 - 5.2 องค์ความรู้ที่ได้จากหนังสือ ตำรา
 - 5.3 การนำไปประยุกต์ใช้
 - 5.4 ข้อเสนอแนะเชิงวิพากษ์วิจารณ์
 - 5.5 บทสรุปของผู้วิจารณ์
6. เอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสาร

ใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงระบบ American Psychological Association (APA) ดังตัวอย่าง

1. หนังสือ

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Kosslyn, S. M., & Rosenberg, R. S. (2004). *Psychology: The brain, the person, the world* (2nd ed.). Essex, England: Pearson Education Limited.

Mussen, P., Rosenzweig, M. R., Aronson, E., Elkind, D., Feshbach, S., Geiwitz, P. J., et al. (1973). *Psychology: An introduction*. Lexington, Mass.: Health.

2. วารสาร

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), หน้า.

เพชฌัญญู กิจระการ และสมนึก ภัททิยธนี. (2545). ดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.). วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8 (1), 30-36.

Klimoski, R., & Palmer, S. (1993). The ADA and the hiring process in organizations. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45 (2), 10-36.

3. วิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าอิสระ

- ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับปริญญา, สถาบันการศึกษา, เมือง.
- ดร.ณนภา นาชัยฤทธิ. (2550). ผลการเรียนรู้จากบทเรียนมัลติมีเดียบนระบบเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียน ของนิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นางเยาว์ ธรรมวงศา. (2549). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเรื่องเพศศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- Piyakun, A. (2007). Reading strategies used by Thai ESL students. Doctoral dissertation, Monash University, Melbourne.

4. หนังสือรวมเรื่อง

- ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป, หน้า). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
- ประสาธน์ เถืองเฉลิม. (2549). วิทยาศาสตร์พื้นฐาน: การจัดการเรียนรู้มิติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น การบูรณาการความรู้พื้นฐานกับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อชุมชน: กรณีศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ป่าปู้ตา. ใน ฉลาด จันทรมบัติ (บรรณาธิการ), ศึกษาศาสตร์วิจัย ประจำปี 2548-2549 (หน้า 127-140). มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์-สารคามเปเปอร์.
- Cooper, J., Mirabile, R., & Scher, S. J. (2005). Actions and attitudes: The theory of cognitive dissonance. In T. C. Brock & M. C. Green (Eds.), Persuasion: Psychological insights and perspectives (2nd ed., pp. 63-79). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

5. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้พิมพ์. (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้า.

รัฐพงศ์ ศิริสานนท์. (25 กุมภาพันธ์ 2548). องค์ประกอบของความล้มเหลว. มติชน, หน้า 22.

Brown, P. J. (2007, March 1). Satellites and national security. Bangkok Post, p. B4.

6. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้พิมพ์. (วันที่ เดือน ปีที่ปรับปรุงล่าสุด). ชื่อเรื่อง. วันที่ทำการสืบค้น, ชื่อฐานข้อมูล
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (3 ธันวาคม 2548). ธนาคารหลักสูตร. สืบค้นเมื่อ 1
มีนาคม 2550, จาก <http://db.onec.go.th/thaigifted/lessonplan/index.php>

Wollman, N. (1999, November 12). Influencing attitudes and behaviors for social change. Retrieved July 6, 2005, from <http://www.radpsynet.org/docs/wollman-attitude.html>

Instruction for Authors

Journal of Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University (JAD, Ed, MSU), is an academic journal in the field of education, research and development, participatory action research, innovation development in administration and knowledge management. The journal publishes a variety of academic results, including research articles, thesis articles, book review articles, and review articles. The articles to be published maybe reviews of current issues, or scholarly issues that contribute a new body of knowledge, which demonstrate interesting and valuable points of view of readers. It is important to note that articles submitted to Journal of Administration and Development should not have been preprinted or previously submitted to other publications. The context of the articles may be revised as appropriate by the journal editorial board and peer reviews in order to make it fit the international standards and be accepted as reference.

Submission of manuscripts:

1. **Language:** Manuscripts can be written in either Thai or English.

Thai manuscripts should adhere to the Royal Institution's principles in using vocabulary and borrowed English words. All English words must be typed in small letters, except proper names. English manuscripts must be checked for correctness of the language by an English expert prior to submission.

2. **Paper:** Manuscripts should be typed in A4 paper, and required to have 3.5 cm margins on top side and left side and to have 2.5 cm on bottom side and right side. The contents of the article should be arranged in two columns format accept the Abstract in both Thai and English, schedule, and references should be arranged in one column format.

3. **Style and size of fonts:** Both Thai and English manuscripts are required to type in "Cordia New" font style with font size as follows:

Title of the article: 20 pt. Bold

Name (s) of the authors; 18 pt. Normal

Main heading: 18 pt. Bold

Sub-heading: 16 pt. Normal

Body of the text: 14 pt. Normal

The first page of footnotes presenting author's names, academic titles, and affiliations: 14 pt. Normal

4. Number of pages: The article is required not to be longer than 15 pages. These include tables, figures, pictures, and references.

5. Submission: The author (s) should submit an original file to the Journal of Education Division, the Ground Floor of Education Building 1, Faculty of Education, Mahasarakham University, Tambon Talat, Amphoe Mueng, Maha Sarakham 44000, Tel: 0-4374-3143-4 ext. 101, 102, 0-4375-4321-40 ext. 6074, Fax: 0-4372-1764. The author can also submit to: Edujad@msu.ac.th

The original file should include name (s) of the author (s), telephone number (s), facsimile number (s), and email address (es).

Organization of research and thesis articles: Should be arranged in the following order;

1. Title in Thai and English
2. Name (s) of the author (s) in Thai and English
3. Abstract in Thai (Abstract should be no more than 300 words)
4. Keywords in Thai
5. Abstract in English (Abstract should be no more than 300 words)
6. Keywords in English
7. Introduction
8. Objectives
9. Hypothesis (if any)

10. Research methodology: population and samples, variables, instruments, procedures/experiments, and data analysis

11. Research results

12. Discussion

13. Suggestion

14. References

Organization of review articles: Should be arranged in the following orders:

1. Title in Thai and English

2. Name (s) of the author (s) in Thai and English

3. Abstract in Thai (Abstract should be no more than 300 words)

4. Keywords in Thai

5. Abstract in English (Abstract should be no more than 300 words)

6. Keywords in English

7. Introduction

8. Contents

9. Summary

10. References

References: Listed and referred to in the American Psychological Association (APA) Style

ใบสมัครสมาชิกวารสารการบริหารและพัฒนา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(Membership Application Form)

วันที่ (Date)
ชื่อ-สกุล (First Name and Surname)
ที่อยู่สำหรับจัดส่งวารสาร (Mailing Address)
.....
จังหวัด (State/Province)
รหัสไปรษณีย์ (Post/Zip Code)
ประเทศ (Country)
โทรศัพท์ (Telephone No.)
โทรสาร (Fax No.)
Email Address

- ค่าสมัครสมาชิก 1 ปี 270 บาท (One-year Membership 270 ฿)
 ค่าสมัครสมาชิก 2 ปี 480 บาท (Two-year Membership 480 ฿)
 ค่าสมัครสมาชิก 3 ปี 700 บาท (Three-year Membership 700 ฿)

ส่งจ่ายธนาคัติหรือตัวแลกเงิน สั่งจ่าย ปณ. โนนศรีสวัสดิ์

ในนาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ งานวารสารภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม 44000

Please send your personal check or money order to the following address:
Prof. Dr. Suthum Thammatasananon, The Journal of Administration and
Development, Faculty of Education, Mahasarakham University, Tambon Talat,
Amphoe Mueng, Maha Sarakham 44000.

สำหรับเจ้าหน้าที่ (Officer only)

สมาชิกเลขที่

รับวารสาร เล่มที่.....

Guest Advisory Board in International

Prof. Dr. Wjit Srisaarn	Walailak University
Prof. Dr. Pote Sapianchai	National Research Council of Thailand (Education)
Prof. Dr. Kriengsak Chareonwongsak	Institution of Future Studies for Development
Prof. Dr. Teera Runcharoen	Vongchavalitkul University
Prof. Dr. Chaiyong Brahmawong	Assumption University
Prof. Dr. Duangduen Bhanthumnavin	National Institution of Development Administration
Prof. Dr. Suthat Yoksan	Srinakharinwirot University
Prof. Dr. Krasae Chanawongse	College of Bundiththasia
Prof. Dr. Chutima Sacchnand	Sukhothai Thammathirat University
Prof. Dr. Phaithoon Sinlarat	Dhurikij Pundit University
Prof. Dr. Suchart Prasithrat	College of Patoomtani
Prof. Dr. Pruet Siribanpitak	Chulalongkorn University

Guest Advisory Board in International

Prof. Dr. Marilyn Waring	Deakin University, Australia
Prof. Dr. Matthew H.S.Kuofie	University of Michigan, USA
Prof. Dr. Gary Price	University of Wisconsin-Madison, USA
Prof. Patricia Klass	Illinois State University, USA
Asst. Prof. Dr. Richard Smith	Nanyang Technical University, Singapore

Peer Reviewers

Prof. Dr. Teera Runcharoen	Vongchavalitkul University
Prof. Dr. Pruet Siribanpitak	Chulalongkorn University
Assoc. Prof. Dr. Pissamai Sri-Ampai	Maharakham University
Assoc. Prof. Dr. Neon Pinpradit	Khonkaen University
Assoc. Prof. Dr. Sunton Kontbantau	Buriram Rajabhat University
Assoc. Prof. Dr. Nit Bungamongkon	Khonkaen University
Assoc. Prof. Dr. Boonchom Srisa-ard	Maharakham University
Assoc. Prof. Dr. Chalard Chantarasombat	Maharakham University
Assoc. Prof. Dr. Wimonrat Soonthornrojana	Maharakham University
Assoc. Prof. Dr. Vichien Chiwapimai	Vongchawalitkul University
Assoc. Prof. Dr. Lakkana Sariwat	Maharakham University
Assoc. Prof. Dr. Chanya Apipalaku	Khonkaen University
Assoc. Prof. Dr. Thooptong Kwangsawad	Maharakham University
Assoc. Prof. Dr. Montree Yamkasikorn	Burapha University
Assoc. Prof. Dr. Saman Asawapoom	Ubonrachathani Rajabhat University
Assoc. Assoc. Prof. Dr. Boonchaay Sirikes	Loei Rajabhat University
Assoc. Prof. Dr. Weerawat Uthairat	Eastern Asia University
Asst. Prof. Dr. Pongsin Viseshsiri	Chulalongkorn University
Asst. Prof. Dr. Jinnawatara Pakotang	Ubonrachathani Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Chayakan Ruangsuan	Rajabhat Maharakham University
Asst. Prof. Dr. Napadon Poonsawat	Surindra Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Charoenwit Sompongdam	Burapha University
Asst. Prof. Dr. Paradee Anannawee	Burapha University
Asst. Prof. Dr. Songsak Phusee-orn	Maharakham University
Dr. Teerawat Yiamsang	Rajabhat Maharakham University
Dr. Phanayuth Choeybal	Udon Thani Rajabhat University
Dr. Nikhom Chomphulong	Maharakham Educational Service Area Office
Dr. Manoon Siwarom	North Eastern University
Dr. Udomphan Petprasert	Sisaket Rajabhat University

Journal of Administration and Development, Mahasarakham University
Volume 6 Number 3 September – December 2014

Aims and Scopes

The Journal of Administration and Development, Mahasarakham University is published quarterly and dedicated to the promotion and dissemination of academic results in the field of education, including research articles, thesis articles, book review articles, and review articles.

Ownership

Faculty of Education, Mahasarakham University, Tambon Talat, Amphoe Mueang,
Maha Sarakham 44000 Tel. 0-4374-3143-4 Fax. 0-4372-1764

Advisor

Assoc. Prof. Dr. Prawit Erawan
Dean of Faculty of Education, Mahasarakham University
Assoc. Prof. Dr. Boonchom Srisa-ard, National Award in the Lecturer 2005

Editor-in-chief

Prof. Dr. Suthum Thammatsananon

Associate Editors-in-chief

Prof. Dr. Pacharawit Chansirisira
Dr. Suwat Julsuwat

Editorial Board

Prof. Dr. Pote Sapiachai, Prof. Dr. Kriengsak Chareonwongsak,
Prof. Dr. Chaiyong Brahmawong, Prof. Dr. Teera Runcharoen, Prof. Dr. Gary Price,
Prof. Dr. Marilyn Waring, Assoc. Prof. Dr. Nit Bungamongkon,
Assoc. Prof. Dr. Nareerat Rakvichitkul, Asst. Prof. Dr. Karn Ruangmontree,
Dr. Kowat Tesaputa, Dr. Amnart Chanawongse, Dr. Surachaet Noyrit,
Assoc. Prof. Dr. Chalard Chantarasombat, and Dr. Paiboon Anurit

management division

Miss Chitlada Arsatham

The articles in The Journal of Administration and Development, Mahasarakham University are authors' own opinions. The editorial board has not always agreed absolutely with.

80 ☎ Web site: www.edu.msu.ac.th

Date of Publication: December 16, 2014 E-mail: Edujad@msu.ac.th