

# วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 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 เอรารวรรณ  
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 รักวิจิตรกุล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัช นามวรรณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนวงษ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ไพบุลย์ อนุฤทธิ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ฝ่ายจัดการ

นางสาวจิตรลดา อาษาท่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
นางสาวจิราพร วิชะโรชน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
เป็นความคิดเห็นของผู้นิพนธ์ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

ราคาปก 80 บาท Web site: <http://www.edu.msu.ac.th>  
พิมพ์วันที่ 21 พฤษภาคม 2557 E-mail: [Edujad@msu.ac.th](mailto: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.ชุติมา ลัจจันนท์  
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.นิตย์ บูหามงคล  
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด  
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลลาด 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 เรื่องสุวรรณ  
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 คีวารมย์  
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 2 เดือนพฤษภาคม – เดือนสิงหาคม 2557 ฉบับนี้ประกอบด้วยบทความทั้งหมด 13 เรื่อง แบ่งเป็น บทความวิจัย จำนวน 1 เรื่อง บทความวิทยานิพนธ์ จำนวน 12 เรื่อง ซึ่งกองบรรณาธิการหวังว่าบทความในวารสารเล่มนี้จะมีความน่าสนใจและเป็นแนวทางในการเขียนบทความสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ ในสาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ทำให้วารสารการบริหารและพัฒนาฉบับนี้เกิดขึ้น ขอขอบคุณทุกคำติชมและคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารจากท่านผู้อ่านทุกท่าน และกองบรรณาธิการพร้อมที่จะเปิดรับบรรดานักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาที่ต้องการนำเสนอผลงานวิชาการ ไม่ว่าจะ เป็นบทความทั่วไป บทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความสั้นๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้วยความยินดียิ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์  
กองบรรณาธิการ

## สารบัญ

### บทความวิจัย

กระบวนการคิดวิเคราะห์

มนตรี วงษ์สะพาน

9

### บทความวิทยานิพนธ์

รูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนเทศบาลเมืองมหาสารคามในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

อวยชัย วัฒนา

25

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เวชมณี ถวิลการ, ประภัสสร ปรีเอี่ยม, ศิริ ถีอาสนา

37

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์การ กับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน

จิตาธิปไตย ภูษามคม, สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, พุทธรัตน์ ทะสา

47

ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

สุภาพร ชมระกา, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, จำเนียร พลหาญ

63

รูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

สุทธิธรรมพิทักษ์ ไกรษี, วิเชียร ชิวพินาย, สุภัทรา เอื้องวงศ์, ประพัฒน์พงษ์ อุปลา

72

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ศศิธร รักษาชนม์, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, เพียงแข ภูผายาง

88

การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

พิมพ์ โหลคำ, อัครฤทธิ์ อุทัยรัตน์, ชวนชัย เชื้อสาธุชน

107

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

รัชดาพร ชื่นนุกข์ม, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, เพียงแข ภูผายาง

125

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
ฐิติมา ไชยมหา, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์, สุรัตน์ ดวงชาทม	142
ผลของการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย	
ชนิษฐา ผลงาม	152
รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก	
เชษฐพงศ์ สุขปาน, สุวิมล โพธิ์กลิ่น, อนุศักดิ์ เกตุสิริ	164
รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	
กิตติภักดิ์ ไกรเพชร	178

## content

### Research Articles

#### Critical thinking

*Montri wongsapan* 9

### Thesis Articles

A model for Developing the Leaders of community Organizations  
in Muang District to Anti-Corruption

*Uaychai Wata* 25

The Development of Indicators of Effectiveness Leadership for Basic School  
Administrators

*Wetmanee Thawinkarn, Praphatsorn Priiam, Siri TheeAsna* 37

Transformational leadership, empowerment and organizational atmosphere that are  
related to the administration in private schools under the Office of Kalasin Primary  
Educational Service Area

*Titaree Pookamkom, Suwat Julsuwan, Putharat Tasa* 47

CERTAIN FACTORS THAT INFLUENCE THE EFFECTIVENESS OF RISK MANAGEMENT  
IN SECONDARY SCHOOLS UNDER JURISDICTION OF KALASIN PROVINCIAL  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION OFFICE

*Supapom Chomraka, Pacharawit Chansirisira, Jumniem Phonharn* 63

A Model of Participation School, Community, And Temple in the Development of  
Moral and Ethics for Students in Basic Education School in Sisaket Province.

*Sutithumpitak Kraisi, Vichien Chiwapimai, Supathra Urwongse, Prapatpong Upala* 72

Factors Affecting the Transformational of School Administrators under Secondary  
Educational Service Area Office 30.

*Sasithorn Raksachon, Sutham Thamtasananon, Piangkae Poophayang* 88

Elements that affect the quality of working life of the school administrators in Si sa ket  
Province.

*Pim lokham, Asavarit Uthairat, Chuanchai Chuesathuchon* 107

Factors affecting the effectiveness of education administration in schools under The office of Secondary Educational Service Area 30.	
<i>Ratchadaporn Khuennokkhum, Sutham Thamtasananon, Piangkae Poophayang</i>	125
A Model for Developing Teacher Leadership in Learning Management of Secondary Schools Under The Provincial Administrative Organization in the Northeast, Thailand.	
<i>Thitima Chaimaha, Sikan Pienthunyakorn, Sawat Pothivat, Surat Duangchatom</i>	142
The Effects of Mindfulness and Conscience Practice Program to Develop Adversity Quotient Of Nurses at King Chulalongkorn Memorial Hospital of Thai Red Cross Society	
<i>Khanittha Phon-ngam</i>	152
Model of the Small School Curriculum Administration	
<i>Chettapong Sookpan, Suwimon Phoglin, Anusak Ketusiri</i>	164
Administration Model Information and Communication Technology of Primary Educational Service Area Office.	
<i>Kittipat Kraipetch</i>	178





# กระบวนการคิดวิเคราะห์

## Critical thinking

มนตรี วงษ์สะพาน<sup>1</sup>

Montri wongsapan

---

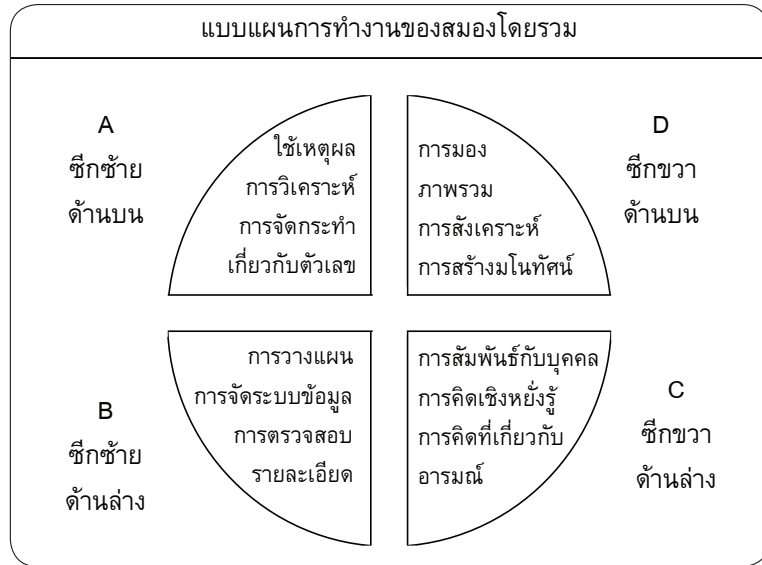
### บทนำ

การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดที่นำไปสู่การตัดสินใจ จึงครอบคลุมแทบทุกเรื่องที่เราเข้ามาปะทะชีวิตประจำวัน ก่อนตัดสินใจเรื่องใดจำเป็นต้องเข้าใจ รู้ที่มาที่ไป รู้ผลดีผลเสีย รู้ข้อเท็จจริง รู้ว่าถ้าปัจจุบันเป็นเช่นนี้ แนวโน้มอนาคตจะเป็นเช่นไร รู้ว่าสิ่งที่เราสร้างสรรค์ขึ้นมา นั้นนำมาใช้กับโลกความเป็นจริงได้หรือไม่ สิ่งเหล่านี้ย่อมช่วยให้เราตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสมขึ้น ด้วยความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ที่เป็นพื้นฐานของการคิดขั้นสูงและเป็นพื้นฐานในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน คือ ครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าครูขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการคิด และขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อระดับการคิดของผู้เรียนได้ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรทำความเข้าใจและนำกระบวนการคิดวิเคราะห์มาบูรณาการเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดและยกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

คนเราเรียนรู้จากการใช้สมองโดยรวม (Whole brain) มากกว่าที่จะเลือกใช้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น และจากแนวคิดดังกล่าวนำมาซึ่งข้อสรุปเรื่องการใช้สมองโดยรวม โดยเชื่อว่า มนุษย์เราไม่เพียงคิดด้วยสมองซีกซ้ายกับสมองซีกขวาเท่านั้น แต่ยังมี การคิดเชิงมโนทัศน์กับการคิดเชิงประสบการณ์ อีกด้วย ดังนั้น เฮอริมานน์ จึงเสนอรูปแบบแนวคิดเรื่องสมองโดยรวม โดยแบ่งสมองออกเป็น 4 ส่วน แต่ละส่วนของสมองจะบ่งบอกถึงรูปแบบของการคิดที่แตกต่างกัน 4 รูปแบบ (Hermann. 1996: 14-15) ดังภาพประกอบ

---

1 ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ภาพประกอบ รูปแบบการทำงานของสมองตามแนวคิดของเนด เฮอร์มานน์  
 ที่มา: Hermann, Ned. (1996). *The whole brain Business book*. p. 15.

การคิดวิเคราะห์เกิดจากการใช้สมองซีกซ้ายเป็นส่วนใหญ่ แต่การทำงานของสมองก็ต้องประสานเชื่อมโยงกันทั้งซีกซ้ายและซีกขวาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสมองทั้งหมด เช่น การใช้ทักษะทางศิลปะ ดนตรี ความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ เพื่อช่วยกระตุ้นให้สมองทำงานด้านการคิดวิเคราะห์ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การฝึกฝนกระบวนการคิดวิเคราะห์จึงต้องกระตุ้นให้สมองทำงานประสานเชื่อมโยงให้มากที่สุดจากสมองทั้งสองซีก เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่

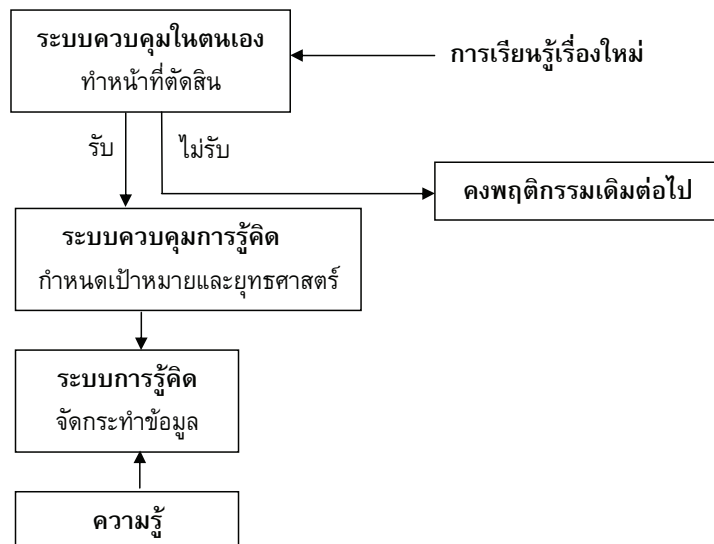
สนใจนั้นได้เป็นอย่างดี นำไปสู่การพิจารณาแยกแยะส่วนย่อยๆ ของเหตุการณ์ เรื่องราว หรือเนื้อเรื่องต่างๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีจุดมุ่งหมายหรือความประสงค์สิ่งใด ส่วนย่อยๆ ที่สำคัญนั้นแต่ละเหตุการณ์เกี่ยวพันกันอย่างไรบ้างและเกี่ยวพันกันโดยอาศัยหลักการใด ซึ่งการที่จะเก็บรวบรวมรายละเอียดได้ครบถ้วนจะต้องอาศัยการสังเกตความสงสัย และความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามและพิจารณาแง่มุมต่างๆ ของเรื่องราวนั้นๆ ได้อย่างละเอียดครบถ้วน



## ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการคิดวิเคราะห์

กลไกการเรียนรู้ที่สำคัญจะต้องเริ่มต้นจากจิตใจภายใน โดยเฉพาะแรงจูงใจ เพราะเป็นกลไกควบคุมระดับของการคิด และระดับของการคิดเป็นตัวควบคุมระดับของความรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ยุคใหม่จึงไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นที่การจำเท่านั้น แต่สามารถออกแบบการเรียนรู้ให้เริ่มที่การจัดระบบจิตใจของตนเองทำให้เกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Inner Motivation) ส่งต่อไปยังการคิดผ่านเนื้อหาและข้อมูลต่างๆ เกิดการใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ เพื่อสร้างความเข้าใจ แล้วจดจำสิ่งนั้นได้ตลอด (Marzano, 2001: 11-12) จากทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่นี้

มาร์ซาโน อธิบายไว้ว่า รูปแบบพฤติกรรม การเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ระบบ ได้แก่ ระบบควบคุมในตนเอง ระบบควบคุมการรู้คิด และระบบการรู้คิด โดยระบบควบคุมในตนเองส่งผลต่อการยอมรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ เมื่อระบบควบคุมในตนเองรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ระบบควบคุมการรู้คิดจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้นั้น โดยการออกแบบกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายแห่งการเรียนรู้และระบบการรู้คิดจะทำหน้าที่จัดกระทำข้อมูลในลักษณะของการวิเคราะห์ ดังนั้นปริมาณความรู้ของนักเรียนแต่ละคนจึงมีผลต่อความสำเร็จอย่างสูงในการเรียนรู้เรื่องใหม่ซึ่งความรู้ใหม่สามารถต่อยอดจากความรู้เดิมได้อย่างกว้างขวาง ดังแสดงตามภาพประกอบ





จากทฤษฎีของมาร์ซาโน จะเห็นได้ว่าให้ความสำคัญกับเรื่องจิตใจที่อยู่ภายใน จึงไม่ได้จำกัดวิธีการวัดผลการเรียนรู้จากพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสำคัญ ทำให้ทฤษฎีใหม่ของมาร์ซาโน จัดอยู่ในกระบวนทัศน์แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) และมาร์ซาโน (Marzano. 2001: 30-60) ได้พัฒนารูปแบบจุดมุ่งหมายทางการศึกษารูปแบบใหม่ (A New Taxonomy of Educational Objectives) ประกอบด้วยความรู้สามประเภทและกระบวนกรการจัดกระทำข้อมูล 6 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทของความรู้ ได้แก่

1. สารสนเทศ เป็นความรู้ชัดแจ้งที่อธิบายเป็นความคิดรวบยอดได้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หรือรายละเอียดของสิ่งต่างๆ ได้แก่ ข้อเท็จจริง ความหมาย ลำดับของเวลา ลำดับของเหตุและผล หลักการ และทฤษฎีต่างๆ ที่สามารถอธิบายให้เข้าใจรายละเอียดอย่างชัดเจน

2. กระบวนการคิด เป็นความรู้ที่อธิบายได้เป็นองค์รวมซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดจำนวนมาก มีความคิดรวบยอดหนึ่งซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดที่ซับซ้อน ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติในภาพใหญ่ เทคนิควิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติหรือกฎระเบียบต่างๆ

3. ทักษะปฏิบัติ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายได้ทั้งหมด เพราะอยู่ในทักษะการปฏิบัติที่มีความซับซ้อนมาก เป็นความคิดรวบยอดหลายๆ ส่วน ที่ประกอบขึ้นเป็นทักษะปฏิบัติได้แก่ ระเบียบปฏิบัติที่รวมกันอย่างซับซ้อน

โดยมีกระบวนกรจัดกระทำกับข้อมูล 6 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การจำได้ (Retrieval) เป็นกระบวนกรในการจัดเก็บและเรียกหาหรือนำกลับมาใช้ เป็นการคิดทบทวนความรู้เดิม รับข้อมูลใหม่และเก็บเป็นคลังข้อมูลไว้เป็นการถ่ายโยงความรู้จากความจำถาวรไปสู่ความจำนำไปใช้ในการปฏิบัติการโดยไม่จำเป็นต้องเข้าใจโครงสร้างของความรู้

ระดับที่ 2 การเข้าใจ (Comprehension) เป็นการเข้าใจสาระที่เรียนรู้ ผู้การเรียนรู้ใหม่ในรูปแบบการใช้สัญลักษณ์ เป็นการสังเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานของความรู้ที่เข้าใจประเด็นสำคัญ

ระดับที่ 3 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างอย่างมีหลักการ การจัดหมวดหมู่ที่สัมพันธ์กับความรู้ การพิสูจน์เหตุผลเพื่อสรุปโดยมีหลักฐานและสามารถตั้งข้อผิดพลาดได้ การสรุปนัยทั่วไปจากหลักฐานด้วยเหตุผลที่มีน้ำหนัก และการกำหนดหลักการเพื่อประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่โดยใช้ฐานความรู้ และการคาดการณ์ผลที่ตามมาบนพื้นฐานของข้อมูล

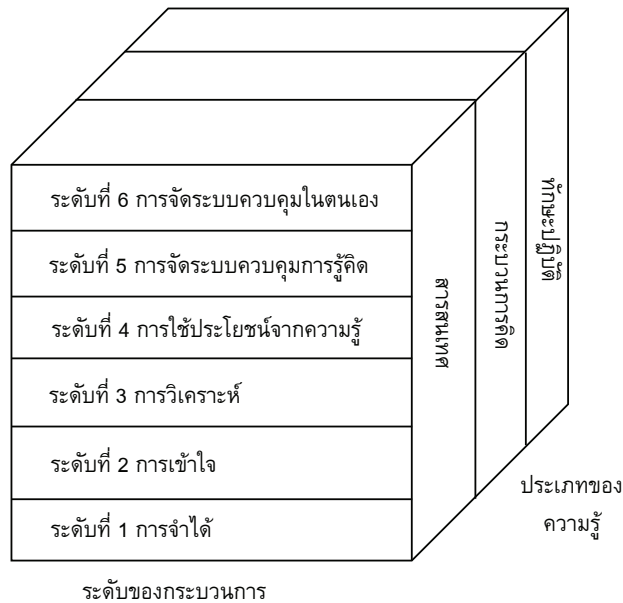
ระดับที่ 4 การใช้ประโยชน์จากความรู้ (Knowledge Utilization) เป็นการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่มีคำตอบชัดเจน การแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก การอธิบายปรากฏการณ์ที่แตกต่างและการพิจารณาหลักฐานสู่การสรุปสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน การตั้งข้อสมมติฐานและการทดลองสมมติฐานนั้นบนพื้นฐานของความรู้

ระดับที่ 5 การจัดระบบควบคุมการรู้คิด (Metacognitive System) เป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การกำกับติดตามผลการเรียนรู้ และการกำหนดขอบเขตการเรียนรู้



ระดับที่ 6 การจักระบบควบคุมในตนเอง (Self-System) เป็นการสร้างระดับแรงจูงใจต่อภาวะการณ์เรียนรู้และภาระงาน

ที่ได้รับมอบหมายในการเรียนรู้ รวมทั้งความตระหนักในความสามารถของการเรียนรู้ที่ตนเองมีดังภาพประกอบ



ที่มา: Marzano, Robert J. (2001). *Designing a New Taxonomy of Educational Objectives*. p.60

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ซาโน สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นเริ่มต้นจากแรงกระตุ้นภายในจิตใจที่เกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนตอบสนองต่อสิ่งใหม่ เมื่อมีแรงจูงใจแล้วจึงนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนการคิด แล้วจึงลงมือปฏิบัติการสร้างความรู้ให้กับตนเอง โดยผ่านกระบวนการใช้ความรู้และการคิดวิเคราะห์ ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและจดจำได้อย่างฝังลึก จนกระทั่ง

สามารถดึงออกมาใช้ประโยชน์ได้เมื่อต้องการ ดังนั้น การพัฒนาผู้เรียนผ่านการคิดวิเคราะห์จึงสามารถบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยอาจอยู่ในรูปแบบของใบงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้

### กระบวนการคิดวิเคราะห์

มาร์ซาโน (Marzano, 2001: 38-45) ได้กำหนดให้การคิดวิเคราะห์เป็นส่วนหนึ่ง



ของระบบการรู้คิด (Cognitive System) ดังนั้น การคิดวิเคราะห์ตามนัยของการเรียนรู้จึงต้องเป็นกระบวนการ ซึ่งคำว่ากระบวนการ หมายถึง การดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน หรืออาจหมายถึงวิธีการ กิจกรรม หรือเทคนิคที่เป็นขั้นตอน ซึ่งทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ (ประวัติ เอรารวรรณ์, 2545: 12-15) ทั้งนี้ เนื่องจากการคิดวิเคราะห์เป็นกลไกหนึ่งของการสร้างความเข้าใจและการนำความรู้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549: 3-6) โดยกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวคิดของมาร์ซาโนแบ่งออกเป็น 5 ประเภท (Five Types of Analysis Processes) ได้แก่ การเปรียบเทียบ การจัดหมวดหมู่ การจำแนกข้อผิดพลาด การสรุปนัยทั่วไป และการนำหลักการไปใช้ โดยมีรายละเอียดของกระบวนการคิดวิเคราะห์แต่ละประเภท ดังนี้

#### 1. การเปรียบเทียบ (Matching)

เป็นการจำแนกองค์ประกอบต่างๆ ของความรู้แล้วเปรียบเทียบให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของรู้นั้นๆ โดยความรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท คือ 1) คำศัพท์และวลี 2) รายละเอียดของเนื้อหา 3) การเรียบเรียงความคิด 4) ทักษะและกลวิธี และ 5) กระบวนการ ทั้งนี้ความรู้ 3 ประเภทแรกเป็นเรื่องเนื้อหาสาระจึงจัดเป็น “ความรู้เชิงเนื้อหา” ส่วนอีก 2 ประเภทหลังเน้นกระบวนการเรียกว่า “ความรู้เชิงกระบวนการ” ในการเปรียบเทียบส่วนใหญ่จะเป็นพื้นฐานของการจัดท่า

กระบวนการทางสารสนเทศ โดยการเปรียบเทียบอาจทำได้ทั้งในรูปแบบง่ายและในรูปแบบที่ซับซ้อน ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานเป็นหลัก ซึ่งขั้นตอนของการเปรียบเทียบ (Marzano, 2001: 39) มีดังนี้

1) เลือกสิ่งที่จะทำการเปรียบเทียบ

2) ระบุคุณสมบัติหรือคุณลักษณะสำหรับสิ่งที่จะทำการเปรียบเทียบ

3) กำหนดรายละเอียดว่าคุณลักษณะของสิ่งที่จะนำมาเปรียบเทียบนั้นเหมือนกันและแตกต่างกันอย่างไร

4) กำหนดความเหมือนและความแตกต่างให้เที่ยงตรงที่สุดกับคุณลักษณะ

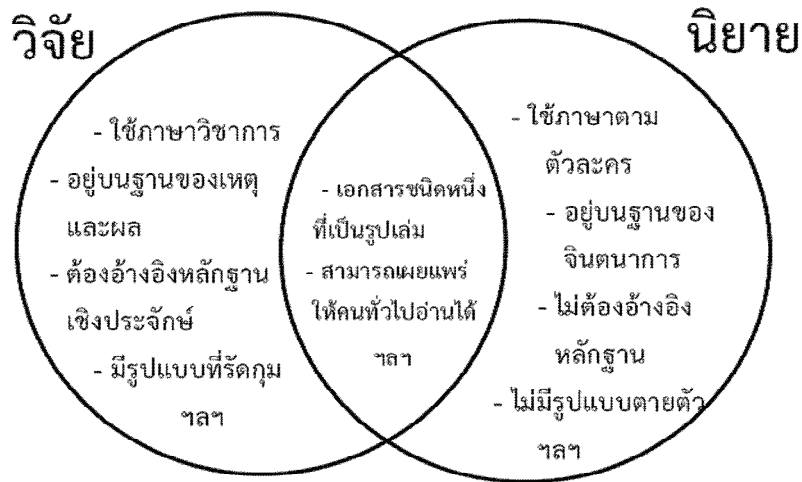
การกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น จะต้องอาศัยเครื่องมือต่างๆ เป็นตัวช่วย ซึ่งเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันคือการใช้ผังต่างๆ ดังนี้

1) การใช้ผังเปรียบเทียบของเวนน์ เป็นผังที่เหมาะสมกับการสอนคำศัพท์ใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียนทำความเข้าใจคำศัพท์อย่างลึกซึ้งจนสามารถสร้างความคิดรวบยอดของคำนั้นด้วยตนเอง และแยกแยะความเหมือนความต่างของคำศัพท์รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ได้ ในการเรียนรู้เนื้อหาที่ประกอบด้วยคำศัพท์ใหม่ๆ ผู้เรียนยังไม่คุ้นเคยกับคำเหล่านั้นจึงยากที่จะเข้าใจบทเรียนจะต้องให้ผู้เรียนทำความเข้าใจคำสำคัญที่เห็นหัวใจของเนื้อหาให้เข้าใจก่อน จึงจะสามารถทำความเข้าใจและเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้คำใหม่นี้ครูผู้สอน



สามารถนำผังเปรียบเทียบของเวนน์มาเป็น เครื่องมือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ ฝึกคิดวิเคราะห์ และทำความเข้าใจคำศัพท์ เหล่านั้นได้ ดังตัวอย่างการสอนเรื่องการวิจัย ทางสังคมศึกษา ผู้เขียนได้กำหนดคำให้ผู้เรียน ทำความเข้าใจคำว่า “วิจัย” โดยให้เปรียบเทียบ

เกี่ยวกับคำว่า “นิยาย” ว่าเหมือนและต่าง กันอย่างไร โดยใช้ผังเปรียบเทียบของเวนน์ ผลปรากฏว่าความคิดของผู้เรียนได้ผุดขึ้นมา เรื่อย ๆ จนได้ข้อสรุปที่ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจ คำว่า “วิจัย” มากยิ่งขึ้น ดังภาพ



2) การเปรียบเทียบโดยใช้ตารางวิเคราะห์ เป็นเครื่องมือสำหรับการหาความเหมือนความต่าง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องและมีเหตุผลยิ่งขึ้น เช่น ในหน่วยการเรียนรู้เรื่องการเกษตร

ครูอาจกำหนดสถานการณ์ให้นักเรียนหาข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบพืช 3 ชนิด ที่ควรปลูกในท้องถิ่นของตนเองบนเนื้อที่ 10 ไร่ ซึ่งสถานการณ์นี้สามารถออกแบบตารางที่นำไปสู่การวิเคราะห์ ดังนี้

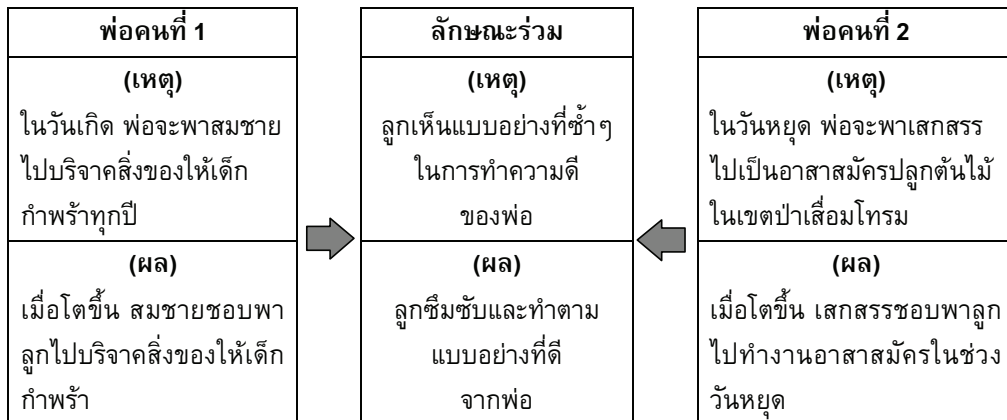


สิ่งที่นำมาเปรียบเทียบ

คุณลักษณะ	มะละกอ	มะม่วง	มะนาว
1. ต้นทุนการปลูกต่อไร่			
2. รายได้จากการจำหน่ายต่อไร่			
3. ช่องทางการตลาด			
4. ความยั่งยืน			
จุดเด่น			
จุดด้อย			
ข้อสรุป			

3) การหาลักษณะร่วม เป็นการดึงลักษณะร่วมหลายๆ อย่างจากสถานการณ์ที่กำหนด ซึ่งลักษณะร่วมที่ได้จะนำไปสู่ข้อสรุปหรือองค์ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลได้ เนื้อหาในกลุ่มสาระต่างๆ ครูสามารถออกแบบการ

สอนโดยกำหนดข้อมูลที่จะนำไปสู่การสร้างข้อสรุปจากลักษณะร่วมนั้นได้ เช่น การให้นักเรียนอ่านเชิงวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการเลี้ยงลูกของพ่อ 2 คน ดังตัวอย่าง



2. การจัดหมวดหมู่ (Classification) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นหมวดหมู่หรือเป็นประเภทที่มีความหมาย

โดยการวิเคราะห์แบบนี้ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ บุคคลสามารถทำสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้อง



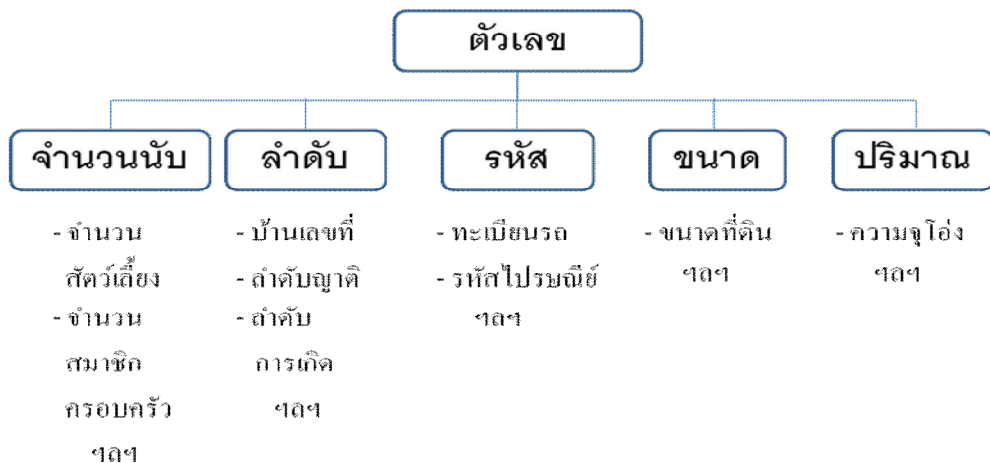


ให้มีความเกี่ยวข้องกัน โดยรวบรวมสิ่งที่เป็นองค์ประกอบร่วมกันทำให้รับรู้ได้ว่าอยู่ในประเภทเดียวกัน ขั้นตอนการจัดหมวดหมู่ (Marzano, 2001: 38-45) ได้แก่ 1) เลือกแนวคิดหลักที่ต้องการจัดหมวดหมู่ 2) ระบุคุณลักษณะที่สำคัญของแนวคิดหลักนั้น 3) ตั้งชื่อประเภทย่อยที่ตรงกับแนวคิดหลักและสื่อสารให้เข้าใจว่าทำไมจึงอยู่ในประเภทนั้น 4) ระบุประเภทย่อยสำหรับแนวคิดหลักและอธิบายความสัมพันธ์

ในการจัดหมวดหมู่แม้ผู้เรียนจะสามารถกระทำได้ด้วยสมองของแต่ละคน แต่ก็ควรมีเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ด้วยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความคิดจะทำให้

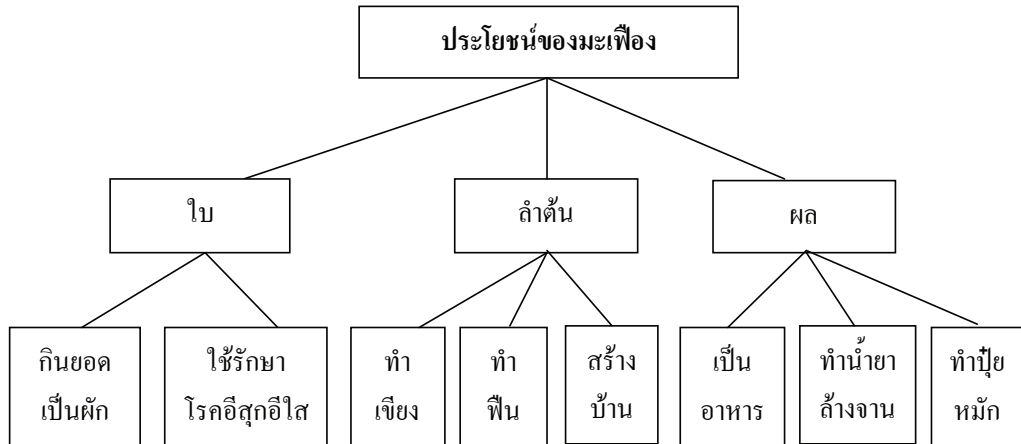
นักเรียนสนุกกับการเรียนมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนจดจำและเข้าใจเนื้อหาได้มากขึ้น ควรให้ผู้เรียนได้จัดหมวดหมู่เนื้อหาด้วยผังต่าง ๆ ดังนี้

1) การจัดหมวดหมู่โดยใช้ผังจัดประเภท ครูผู้สอนสามารถกำหนดเงื่อนไขให้ผู้เรียนเชื่อมโยงข้อมูลที่รู้จักและคุ้นเคยเข้ากับเนื้อหาใหม่ ซึ่งจะกระตุ้นสมองให้เข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้นโดยไม่ต้องท่องจำ เช่น การสอนคณิตศาสตร์เรื่องจำนวนและตัวเลข ครูสามารถออกแบบใบงานให้นักเรียนสำรวจสิ่งใกล้ตัวที่เกี่ยวข้องกับจำนวน โดยแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ ได้ดังภาพ



2) การจัดประเภทโดยใช้ผังต้นไม้ เป็นผังสำหรับการวิเคราะห์เนื้อหาและแตกแขนงความคิดให้เห็นรายละเอียดของเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างครบถ้วนเพื่อให้เกิดความเข้าใจองค์ประกอบของเรื่องนั้น ๆ และนำไปสู่การขยาย

ความคิดเพื่อนำเรื่องนั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น การเรียนรู้แบบบูรณาการเรื่องมะเฟือง ครูสามารถออกแบบผังให้นักเรียนไปค้นหาประโยชน์ของมะเฟืองให้ได้มากที่สุด ซึ่งผลที่ได้อาจเป็นดังภาพ



3. การจำแนกข้อผิดพลาด (Error Analysis) เป็นการแยกเหตุผลที่น่าจะผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนออกมาจากเหตุผลที่เราสร้างขึ้นโดยนำหลักฐานต่าง ๆ มาอ้างอิงเพื่อให้เชื่อได้ว่าเหตุผลนั้นมีความถูกต้อง ซึ่งกระบวนการนี้เป็นการหาเหตุผลที่ถูกต้องให้กับเรื่องต่าง ๆ บนฐานของความรู้ ถือเป็นกลไกทางด้านความรู้ที่สำคัญ โดยการลำดับเหตุผลที่ดีจะต้องนำข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาอย่างมีเหตุผล เพื่อให้บุคคลตัดสินใจได้ว่าเรื่องนั้นๆ สมเหตุสมผลหรือมีความถูกต้องหรือไม่ อย่างไรก็ตามไม่มีบุคคลใดที่จะรอบรู้ไปทุกเรื่อง การลำดับเหตุผลจึงอาจเกิดข้อผิดพลาดได้เสมอ ดังนั้น เมื่อลำดับเหตุผลแล้วจึงต้องมีการตรวจสอบว่าเหตุและผลที่ให้ไว้นั้นมีข้อผิดพลาดอย่างไรเพื่อปรับปรุงหรือคัดเลือกเหตุผลที่ถูกต้องที่สุด ขั้นตอนของการจำแนกข้อผิดพลาด มีดังนี้

1) จำแนกส่วนประกอบของเรื่องนั้น แล้วโยงจากส่วนที่เป็นเหตุไปยังส่วนที่เป็นผล

2) ตรวจสอบว่าเหตุและผลที่ให้ไว้นั้นมีข้อผิดพลาดอย่างไร โดยอาจใช้คำถามให้นักเรียนวิเคราะห์ ดังนี้

w ข้อผิดพลาดในการให้เหตุผลของข้อมูลนี้มีอะไรบ้าง

w ข้อมูลนี้ทำให้เกิดความเข้าใจผิดอย่างไรบ้าง

w การแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องหรือทำให้ดีขึ้นจะทำได้อย่างไร

3) หาข้ออธิบายหรือข้อมูลสนับสนุนการเชื่อมโยงเหตุและผลนั้นๆ โดยอาจใช้คำถามให้นักเรียนวิเคราะห์ ดังนี้

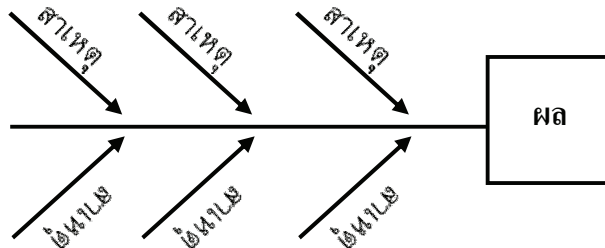
w มีหลักฐานอะไรบ้างที่จะสนับสนุนหรือพิสูจน์เพื่อยืนยันความถูกต้องของเหตุผล

w ข้อโต้แย้งใดที่สนับสนุนข้อกล่าวอ้างดังกล่าว



4) เขียนข้อสรุปความคิดการลำดับ เหตุผล โดยอาจนำเสนอข้อสรุปความคิดใน

ลักษณะของผังก้างปลา ดังภาพประกอบ



การสร้างข้อสรุปเชิงเหตุผลต่าง ๆ แม้บุคคลทั่วไปจะสามารถตัดสินใจด้วยความรู้สึกของตนเองได้อย่างรวดเร็วว่าเรื่องต่างๆ อะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผล แต่วิธีการที่ควรปฏิบัติก็คือการพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อตัดสินใจด้วยความถูกต้องเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์ชี้วัดที่ชัดเจนบนฐานของความรู้ และตรวจสอบข้อผิดพลาดต่างๆ ข้อสรุปที่มีน้ำหนักต้องผ่านการตรวจสอบด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันว่าการลำดับเหตุผลนั้นถูกต้อง ในกระบวนการนี้นักเรียนจะลำดับเหตุผลได้ดี จะต้องเข้าใจวิธีการให้เหตุผล และการโต้แย้งที่ดี และจะต้องเข้าใจถึงวิธีการแสดงหลักฐานประกอบเหตุผลด้วย โดยประเภทของหลักฐานจำแนกได้ 4 ประเภท (Marzano, 2001: 40-41) ดังนี้

1) หลักฐานเบื้องต้น (Grounds) เป็นสิ่งที่ยกขึ้นมาอ้างเป็นอย่างไรก็ได้แก่ เนื้อหาของความรู้ทั่วไป ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ สารสนเทศที่เป็นหลักฐานเดิม ผลการสังเกต

จากการทดลอง และสารสนเทศอื่นๆ ที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่าเป็นความจริง

2) หลักฐานสำคัญ (Warrants) เป็นสารสนเทศที่ยกระดับจากหลักฐานเบื้องต้นซึ่งมีน้ำหนักความสำคัญมากขึ้นด้วยแหล่งข้อมูลสนับสนุนที่มารองรับการอ้างอิงนั้น และต้องได้รับการเชื่อถือโดยทั่วไป

3) หลักฐานยืนยัน (Backing) เป็นหลักฐานที่ยกระดับจากหลักฐานสำคัญซึ่งมีความเที่ยงตรง โดยผ่านการวิเคราะห์จนมีความเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับและยืนยันโดยทั่วไปจากผู้ที่เคยใช้หลักฐานนั้น

4) หลักฐานรับรอง (Qualifiers) โดยทั่วไปหลักฐานยืนยันอาจไม่สามารถอ้างอิงได้อย่างเที่ยงตรงคงที่เสมอไป เพราะยังมีข้อโต้แย้งที่เป็นจุดผิดพลาดได้ แต่หลักฐานรับรองเป็นหลักฐานที่สามารถอ้างอิงได้อย่างชัดเจนเที่ยงตรงคงที่และไม่สามารถหาข้อผิดพลาดหรือโต้แย้งได้



## ข้อผิดพลาดจากการให้เหตุผล

หลักฐานที่มีคุณภาพต่ำและการอ้างอิงที่ไม่สมเหตุผลมักนำไปสู่ข้อสรุปที่ผิดพลาดได้ ซึ่งข้อผิดพลาดต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความรู้และข้อคิดจากความล้มเหลวที่จะเป็นบทเรียนนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขข้อสรุปให้ถูกต้องยิ่งขึ้น โดยทั่วไปข้อผิดพลาดในการให้เหตุผลเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) การด่วนสรุป เมื่อคนเราสร้างข้อสรุปจากหลักฐานที่มีอยู่น้อยเกินไปหรือไม่หลักฐานสนับสนุนเลย ถือเป็นการด่วนสรุปและก็มีมักจะเกิดข้อผิดพลาดตามมาเสมอ เช่น สาธิตไต้ยีนเพื่อนบอกว่าสุพรรณชายยาบ้า ก็สรุปเลยว่าสุพรรณชายยาบ้าจริง ๆ ซึ่งความจริงแล้วสุพรรณอาจจะไม่ได้ทำอย่างนั้น

2) การเข้าใจผิด การสรุปที่เกิดขึ้นเมื่อคนยึดถือความคิดเห็นที่เกิดจากความเข้าใจผิดเพราะอาจรู้ไม่พอหรือรู้จักแต่ช้อยกเว้นของกฎกติกา จึงทำให้การนำกฎกติกาไปอ้างอิงนั้นเกิดข้อผิดพลาดได้ เช่น การสรุปว่าเมื่อเกิดอุบัติเหตุรถชนกันระหว่างรถยนต์กับจักรยานยนต์ รถยนต์จะเป็นฝ่ายผิดและต้องชดใช้เสมอ ซึ่งความจริงแล้วจะต้องพิจารณาจากสถานการณ์ก่อนว่าใครทำผิดกฎจราจร

3) ต้นเหตุผิดพลาด ความล้มเหลวในการให้เหตุผลเกิดขึ้นเมื่อเราคิดว่าเพราะสองเหตุการณ์เกิดขึ้นตามกันมา เหตุการณ์หนึ่งเป็นสาเหตุของอีกเหตุการณ์หนึ่ง เช่น “เมื่อฉันสวมเสื้อสีแดง ฉันมักทำคะแนนสอบได้ดี จึงสรุปว่าเสื้อแดงเป็นเสื้อนำโชค”

ซึ่งจริง ๆ แล้วการสวมเสื้อแดงไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำข้อสอบเลย

4) อุปมาที่เป็นเท็จ การสรุปเหตุผลที่ผิดพลาดอาจเกิดจากการเปรียบเทียบที่ไม่มีเหตุผล ตัวอย่างเช่น มีความคล้ายคลึงในการปฏิวัติอเมริกัน การปฏิวัติฝรั่งเศส และการปฏิวัติในเม็กซิโก แต่การทำการตัดสินใจเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งอาจผิด เพราะยังมีความแตกต่างอย่างอื่นอีกที่อาจมองข้ามไป

5) กับดักทางความคิด คนที่ยึดมั่นในทัศนคติทัศนคติหนึ่งโดยเฉพาะจะใช้กลวิธีนี้จนไม่เชื่อในหลักฐานใด ๆ ที่ขัดแย้งกับทัศนคติของตน ตัวอย่างเช่น นักเรียนระดับมัธยมศึกษาอาจพิจารณาว่าบทละครของเชคสเปียร์เซย ล้ำสมัย และปฏิเสธที่จะยอมรับว่าคนนับล้านคนสนุกสนานและชื่นชอบในเรื่องนี้มาหลายศตวรรษ

6) การให้เหตุผลเวียน เป็นการสรุปที่ใช้ข้อกล่าวอ้างสรุปผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์เดียวกัน เช่น การสรุปว่าลินคอล์นเป็นประธานาธิบดีที่มีประสิทธิภาพที่สุดเพราะเป็นคนที่ดีที่สุดเท่าที่เคยมีมา” หรือ “หนังสือเล่มนี้มีรูปเล่มสวยงามเพราะเห็นแล้วชอบ”

7) การเลียงประเด็น บ่อยครั้งที่การให้เหตุผลในรูปแบบนี้มักใช้โดยบุคคลสาธารณะที่ไม่ต้องการอธิบายในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งด้วยเหตุผลบางประการ เหตุผลอาจน่าเชื่อถือ เช่น ผู้บริหารบางคนชี้แจงคำถามเรื่องความทุจริตที่เกิดในการบริหารของตนเองด้วยการพรรณนาถึงความดีงาม



ที่ตนทำไว้ แทนที่จะอธิบายว่าตนเองไม่ได้ทุจรีตอย่างไร

8) การเชื่อผู้มีอำนาจ หลักฐานที่โน้มน้าวมีความน่าเชื่อถือ และหลักฐานประเภทรูปนี้สามารถได้มาจากคน/แหล่งข่าวที่มีอำนาจเป็นที่เคารพ แม้ว่าบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของสมาคมการแพทย์แต่ก็ยอมจำนนในความเห็นนั้น

9) การโต้แย้งจากสิ่งที่ไม่ใช่ เป็นการสรุปเหตุผลแบบดำเนินาขั้นๆ กลวิธีนี้จะอ้างว่าเมื่อไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าสิ่งใดไม่มีจริง ดังนั้นมันจะต้องมี เช่น “เมื่อคุณไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าไม่มีจันบิน ดังนั้นแสดงว่ามันจะต้องมี”

10) เชื่อมตามกันมา ความล้มเหลวนี้เกิดจากคนเรามากเชื่อและทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพราะ “คนอื่น ๆ ก็ทำเหมือนกัน” งานโฆษณาเสื้อผ้าอาจบอกเป็นนัยว่าคุณควรซื้อยีนส์ตัวนั้นเพราะ “เด็กแนว” ใส่เสื้อผ้าประเภทนี้ เป็นต้น

11) การคิดแบบขาวและดำ รูปแบบการให้เหตุผลลักษณะนี้เป็นการบีบให้ตัดสินใจเลือกหลักฐานแบบไม่อย่างใดก็ต้องอย่างหนึ่งเท่านั้น เช่น การรักษาโรคต้องใช้ยาที่แพทย์สั่งเท่านั้น เพราะการใช้สมุนไพรพื้นบ้านไม่สามารถรักษาได้จริง

12) การสร้างภาพที่ไม่สมบูรณ์ เปรียบได้กับมนุษย์หุ่นฟาง (Straw Man) เพราะคนที่ถูกทำให้เป็นหุ่นฟางจะถูกเผาและทำลายได้ง่าย เช่น นักการเมือง ให้สัมภาษณ์โดยพูด

ถึงคู่แข่งว่า “นาย ก ขอบขึ้นภาษีเพื่อสร้างสนามกอล์ฟสำหรับผู้มีอันจะกินของเมืองนี้เท่านั้น” คนที่ใช้กลวิธีลักษณะนี้เป็นการสร้างความเชื่ออย่างไม่ถูกต้องหรือไม่สมบูรณ์ในการโจมตีคนอื่น

4. การสรุปหลักการ (Generalizing) เป็นกระบวนการของการสร้างข้อสรุปเพื่ออ้างอิงหรือสร้างหลักการใหม่จากสารสนเทศเดิมที่รู้จักอยู่แล้ว โดยใช้วิธีการลงความเห็นสรุปด้วยวิธีการแบบอุปนัย (Induction) และนิรนัย (Deduction) (Marzano, 2001: 40-41) เป็นการรวบรวมและกำหนดแนวคิดเพื่อลงความเห็นสรุปเป็นหลักการบนฐานของข้อสนับสนุนหนึ่งอย่างหรือมากกว่า ต้องใช้ข้อสรุปร่วมหลายๆ ประเด็นที่สอดคล้องกันจนกลายเป็นหลักการหรือความคิดรวบยอดถึงซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ขั้นตอนของการสรุปนัยทั่วไปมีดังนี้

1) การตั้งข้อสังเกตเจาะจงไปที่สารสนเทศเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยไม่กำหนดคำตอบหรือตั้งข้อสรุปใดๆ ไว้ล่วงหน้า

2) ค้นหารูปแบบหรือความเชื่อมโยงภายในสารสนเทศนั้น

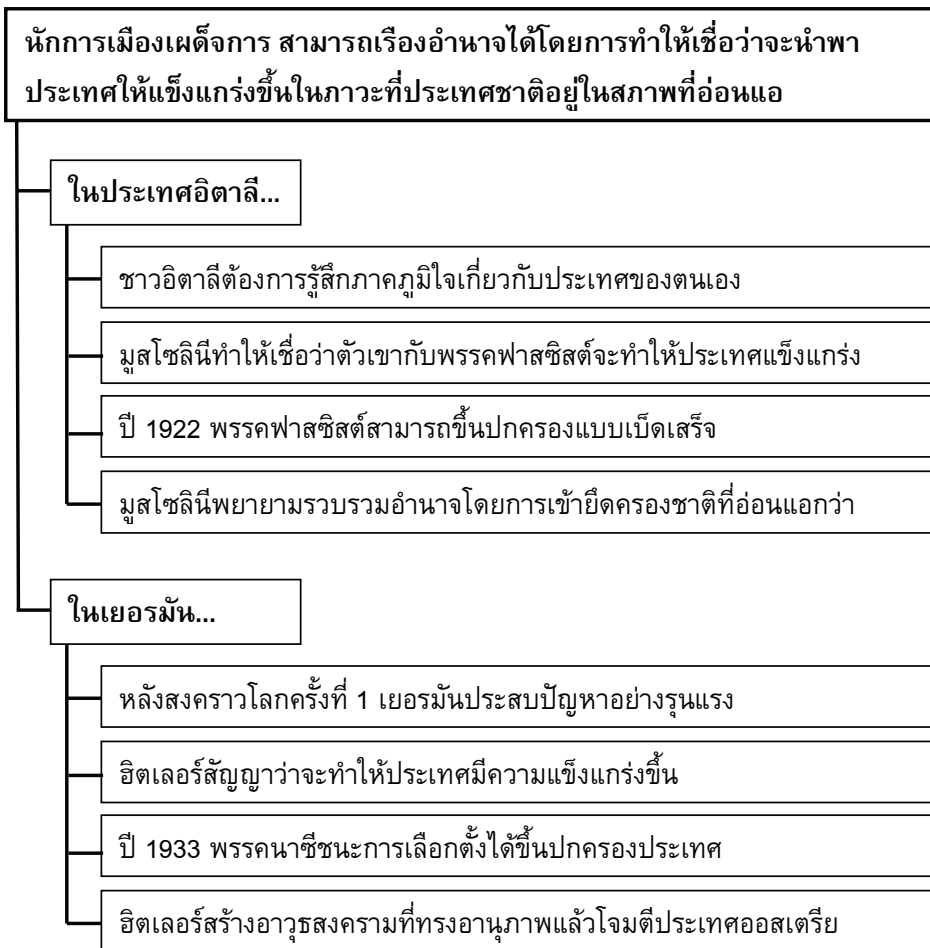
3) คิดเนื้อความข้อสรุปที่อธิบายรูปแบบหรือความเชื่อมโยงที่สังเกตได้

4) รวบรวมตัวอย่างและทดสอบดูว่าหลักการที่ได้มาสามารถใช้ได้ในทุกสถานการณ์ถ้ายังไม่เหมาะสมก็อาจเปลี่ยนแปลงหลักการนั้นได้



ผลจากการสรุปนี้ทั่วไปสามารถนำเสนอตัวอย่างเป็นแผนภูมิการสรุปอ้างอิงได้ดังตัวอย่างข้อสรุปที่ว่า “นักการเมืองเผด็จการสามารถเรืองอำนาจได้โดยการทำให้อำนาจ

จะนำพาประเทศให้แข็งแกร่งขึ้นในภาวะที่ประเทศชาติอยู่ในสภาพที่อ่อนแอ” ซึ่งข้อสรุปนี้ต้องอาศัยข้อสรุปร่วมที่สอดคล้องกันหลาย ๆ ชุด ดังภาพประกอบ



ที่มา: Marzano. (1992). *A Different Kind of Classroom: Teaching with Dimensions of Learning*. p. 46.



5. การนำหลักการไปใช้ (Specifying) เป็นการเรียบเรียงความคิด กำหนดกลวิธีหรือคาดการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งอยู่บนฐานของหลักการ โดยกระบวนการนี้จะนำสิ่งที่ได้จากการสรุปอ้างอิงหรือจากหลักการที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านใหม่ ทำให้เกิดการใช้สติปัญญาใหม่ๆ จากหลักการที่มีอยู่แล้ว โดยการคิดและนำหลักการที่มีอยู่แล้วไปใช้ในการคาดการณ์ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งใช้ในการคาดการณ์ทำนายปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Marzano. 2001: 38-45) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ระบุลักษณะเฉพาะของเรื่องที่กำลังพิจารณาหรือกำลังศึกษาอยู่
- 2) กำหนดข้อสรุปหรือหลักการที่จะประยุกต์ใช้กับเรื่องนั้น
- 3) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริบทหรือสภาพของเรื่องที่จะใช้หลักการเหล่านั้นสามารถเข้ากันได้กับเงื่อนไขของหลักการ
- 4) เขียนข้อสรุปความคิด กลวิธี กระบวนการ หรือการคาดการณ์ทำนายโดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการที่นำมาใช้

การนำหลักการมาใช้ในการเรียบเรียงความคิด กำหนดกลวิธี หรือคาดการณ์ทำนายเรื่องต่างๆ จะต้องเข้าใจธรรมชาติของหลักการนั้น ซึ่ง คำว่าหลักการ ก็คือ ความสัมพันธ์ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเหตุและผลที่ใช้ได้กับสถานการณ์หรือบุคคลทั่วไปได้ เช่น แพทย์ใช้หลักการเกิดวัณโรคในการตัดสินใจ

อาการป่วยเป็นวัณโรคของคนทั่วไป ซึ่งหลักการแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ (มาร์ซาโน; พิคเคอริง; และ พอลล็ค. 2547: 158) ดังนี้

1) หลักการเชิงเหตุและผล เป็นการกล่าวถึงความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลกัน เช่น ประโยคที่ว่า วัณโรคเกิดจากเชื้อทูเบอร์เคิลบาซิลลัส เป็นหลักการเชิงเหตุและผล การที่จะเข้าใจหลักการนี้ได้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของเหตุและผล และเข้าใจว่าองค์ประกอบแต่ละอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างไร การเข้าใจหลักการเชิงเหตุและผลเกี่ยวกับวัณโรคและแบคทีเรียต้องเข้าใจลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและน้ำหนักของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ โดยสรุปคือ การที่จะเข้าใจหลักการเชิงเหตุและผลต้องอาศัยข้อมูลต่างๆ มากมาย

2) หลักการเชิงสหสัมพันธ์ เป็นการกล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ไม่จำเป็นต้องเป็นเหตุเป็นผลกัน แต่เป็นความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่ง เช่น มะเร็งปอดที่เพิ่มมากขึ้นในผู้หญิงเป็นสัดส่วนที่สัมพันธ์กันกับจำนวนผู้หญิงที่สูบบุหรี่เพิ่มขึ้น การที่จะเข้าใจหลักการนี้ได้ผู้เรียนต้องรู้รายละเอียดเฉพาะของความสัมพันธ์นี้ ผู้เรียนต้องรู้รูปแบบของความสัมพันธ์ คือ จำนวนของผู้หญิงที่เป็นมะเร็งปอดเปลี่ยนแปลงในอัตราเดียวกันกับจำนวนของผู้หญิงที่สูบบุหรี่



## Reference

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). การคิดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย จำกัด.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2545). การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- มาร์ซาโน, โรเบิร์ต เจ. พิคเคอริง, เด็บบรา เจ. พอลลิ่งค, เจน อี. (2547). กลวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ. แปลโดย ดารณี ฤมวรรณ. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Hermann, Ned. (1996). The whole brain Business book. New York: McGraw – Hill.
- Marzano, Robert J. (2001). Designing A New Taxonomy of Educational Objectives. California: Corwin Press.
- Sternberg, Robert J. (1997). Thinking Styles. Cambridge: Cambridge University Press.



# รูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนเทศบาลเมืองมหาสารคามในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

## A model for Developing the Leaders of community Organizations in Muang District to Anti-Corruption

อวยชัย วัฒนา<sup>1</sup>

Uaychai Wata<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยการฝึกอบรมผู้นำองค์กรชุมชน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ เจตคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร การพัฒนาทีมงาน และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำองค์กรชุมชน จำนวน 44 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แบบวัดเจตคติต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แบบวัดการปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแบบประเมินความสอดคล้องและความ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ paired t – test

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คือ การฝึกอบรมผู้นำองค์กรชุมชน โดยใช้ชุดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจความจำเป็นของการสร้างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาชุดความรู้ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ชุดความรู้ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล ชุดความรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม เนื้อหาของชุดความรู้ประกอบด้วยสาระ 4 หน่วยคือ 1) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 2) ความรู้และ

<sup>1</sup> Ph.D. (ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค), อาจารย์ประจำ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ทักษะเกี่ยวกับศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร 3) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน 4) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งหลังการฝึกอบรมพบว่าผู้นำองค์กรชุมชนมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร การพัฒนาทีมงาน และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ เจตคติและการปฏิบัติโดยรวมหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจากก่อนฝึกอบรม ( $p\text{-value} < 0.05$ )

**คำสำคัญ:** การพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน

## Abstract

The objectives of this research were to design a model for developing the leaders of community organization to Anti-Corruption by means of training knowledge group construction, to evaluate the implementation of the knowledge group and to make a comparative study of knowledge, attitudes and behaviors on anti-corruption. The samples consisted of forty-four leaders of community organizations, who were selected by the simple random sampling technique. The research instruments were questionnaires for evaluating knowledge on anti-corruption, attitudes on anti-corruption and behaviors on anti-corruption. Two evaluation forms were used to assess the congruence and appropriateness of the training knowledge group. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation and paired t-test was employed for testing hypotheses.

The finding of the study revealed that the most effective strategy for anti-corruption was knowledge group construction to develop the leaders of community organizations. The knowledge group consisted of four stages: 1) studying and analyzing problem, theories and review research documents and assessing needs; 2) establishing and developing the knowledge group ; 3) implementing the knowledge group 4) evaluating and improving the knowledge group. This strategy provided an opportunity for developing the leaders of community organization to anti-corruption through the training process. The contents of training knowledge group consisted of four units, namely,



1) Knowledge and Skills on Leadership, 2) Knowledge and Skills Art of Speech for Communication, 3) Knowledge and Skills on Development Teamwork and Network, 4) Knowledge and Skills on Anti-Corruption. The research results showed that the leaders of community organizations had higher scores on anti-corruption, the level of knowledge, attitudes and behaviors on anti-corruption after training as a whole than before training ( $p\text{-value} < 0.05$ ).

## บทนำ

องค์กรความโปร่งใสนานาชาติ ซึ่งเป็นองค์กรอิสระนานาชาติ ที่ก่อตั้งเพื่อรณรงค์แก้ไขปัญหาคอร์รัปชันได้จัดอันดับความโปร่งใสจากดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศต่างๆ ทั่วโลกเป็นประจำทุกปี ซึ่งประเทศไทยได้เข้าร่วมกิจกรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ถึงปัจจุบัน พบว่า 16 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยไม่เคยได้คะแนนความโปร่งใสที่ถือว่า “สอบผ่าน” แม้แต่ครั้งเดียวจากคะแนนเต็ม 10 ประเทศไทยได้คะแนนต่ำสุดในปี พ.ศ. 2538 เท่ากับ 2.79 ส่วนในปี พ.ศ. 2553 ประเทศไทยได้คะแนน 3.50 ซึ่งหมายความว่าประเทศไทยมีการทุจริตอยู่ในระดับต่ำมาก โดยนายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานกรรมการ ป.ป.ช. กล่าวไว้ว่า “สถานการณ์การทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยขณะนี้ นับวันจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ขณะที่กลไกการป้องกันและตรวจสอบตามไม่ทัน” (เสถียร วิริยะพรรณพงศา “ทุจริตเพิ่มทุกวัน” หนังสือพิมพ์ คม ชัด ลึก วันที่ 9 ตุลาคม 2553: 2)

จากสถานการณ์การทุจริตใน

ประเทศไทยดังกล่าว คณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการป้องกันการทุจริตเป็นอย่างยิ่ง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในยุทธศาสตร์ที่ 2 “รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต” มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เครือข่ายภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและตรวจสอบการทุจริต การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการทุจริตอย่างทั่วถึง สร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่ายอย่างยั่งยืน ซึ่งยุทธศาสตร์

ดังกล่าว ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความคิด และความสามารถในการมีส่วนร่วมป้องกันและปราบปรามการทุจริตใน 3 ลักษณะคือ 1) พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน 2) พัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชน 3) สนับสนุนให้กลุ่มหรือ องค์กรชุมชนรวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต(สำนักงาน ป.ป.ช. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2553: 111)



ปัจจุบันมีเครือข่าย ป.ป.ช. ภาคประชาสังคมระดับจังหวัด ทุกจังหวัด รวม 75 เครือข่าย เป็นเครือข่ายในภาคอีสาน จำนวน 20 เครือข่ายจังหวัด โดยดำเนินการขยายเครือข่ายลงสู่ระดับอำเภอ และตำบล และชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ผนึกพลังประชาชนให้เข้มแข็งในการต่อต้านการทุจริต เผยแพร่ให้ความรู้แก่ประชาชนให้ตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการทุจริต และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเฝ้าระวังมิให้เกิดการทุจริตขึ้นในท้องถิ่นของตน ร่วมมือกันสร้างกระบวนการลงโทษทางสังคมต่อผู้ทุจริตยกย่องคนดี ส่งเสริมค่านิยมความพอเพียงและเสริมสร้างการทำงานที่โปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ แต่การปฏิบัติงานของเครือข่าย ป.ป.ช. จังหวัดในปัจจุบันยังมีปัญหาอุปสรรค สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของเครือข่าย ป.ป.ช. ยังไม่สามารถสร้างพลังภาคประชาชนได้เต็มที่ ขาดความต่อเนื่องในการเผยแพร่ความรู้ให้แก่สมาชิกและประชาชน

2. การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเครือข่าย ป.ป.ช. สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจและปลูกกระแส สร้างจิตสำนึกของประชาชนเพียงชั่วระยะหนึ่ง ผลกระทบที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมไม่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน

3. ข้อจำกัดของเครือข่าย ป.ป.ช.อยู่ที่การขาดกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง

4. ขาดกระบวนการเรียนรู้สร้างความเข้าใจร่วมกันด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและวิธีการปฏิบัติของเครือข่ายในการป้องกันการทุจริต กระบวนการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายยังไม่ชัดเจน

สรุปได้ว่า เครือข่าย ป.ป.ช. ยังมีจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต เครือข่ายขาดความเข้มแข็ง สำนักงาน ป.ป.ช. จึงดำเนินการยกระดับความรู้ความเข้าใจของแกนนำและสมาชิกเครือข่ายในการต่อสู้กับปัญหาการทุจริต และการบริหารเครือข่ายให้สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมการป้องกันการทุจริตให้เกิดผลในทางปฏิบัติดีด้วยการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย ป.ป.ช. โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มเติมทักษะและองค์ความรู้ใหม่ๆ (<http://www.nacc.go.th> ; วันที่ 30 ธันวาคม /2554)

จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้นำเครือข่าย ป.ป.ช. ในจังหวัดมหาสารคาม และนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร



2. ผลการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างชุดความรู้และพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนให้มีคุณภาพ

2. เพื่อศึกษาและทดลองใช้ชุดความรู้การพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเปรียบเทียบความรู้ เจตคติและการปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ก่อนและหลังใช้รูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กร

3. เพื่อพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนเทศบาลเมืองมหาสารคามให้มีศักยภาพในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสูงขึ้น

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้นำองค์กรชุมชนที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชาวบ้านมีความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Approach) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ระยะเวลา ได้แก่

ระยะที่ 1 การหาความจำเป็น และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างรูปแบบพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาชุดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ระยะที่ 3 การทดลองใช้ชุดความรู้การพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ระยะที่ 4 ประเมินและปรับปรุงชุดความรู้การพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน

### ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ 2 ด้านคือ ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ใช้ในการวิจัยได้แก่

1.1 พื้นที่ศึกษาและสำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ได้แก่ กลุ่มประชาสังคมในจังหวัดมหาสารคาม 14 อำเภอ

1.2 พื้นที่ทดลอง ได้แก่ ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม 30 ชุมชน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาชุดความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย เนื้อหาด้านต่างๆ 4 ด้านคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มประชากรที่ใช้สำรวจหาความจำเป็นในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ได้แก่ ผู้นำองค์กรชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม จาก 14 อำเภอ 14 กลุ่ม ๆ ละ 20 คน รวม 280 คน

1.2 ประชากรในพื้นที่ทดลอง ได้แก่ ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม 30 ชุมชน ๆ ละ 10 คน รวม 300 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แกนนำองค์กรชุมชนในเขตเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 44 คน ที่ได้มาจากการคำนวณตามสูตรของโคเฮน (Cohen, 1969: 397)

## ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน และด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือต่าง ๆ สอดคล้องกับระยะเวลา

ดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสำรวจความจำเป็นในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ระยะที่ 2 ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างชุดความรู้ในการฝึกอบรมสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 3 เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 3.1 การประเมินผลเชิงประจักษ์ ใช้แบบทดสอบท้ายกิจกรรม แบบประเมินภาคปฏิบัติ ประเมินจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ 3.2 การประเมินผลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 4 ใช้แบบสังเกต แบบ สอบถามปลายเปิด และแบบประเมินกิจกรรม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

2. ความจำเป็นในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของร่างชุดความรู้และแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ก่อนและหลังการ



ฝีกอบรม สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติทดสอบที (Paired t-test)

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงประจักษ์

1. รูปแบบการสร้างชุดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความจำเป็นในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม-พฤศจิกายน 2554 ใช้เวลา 2 เดือน โดยการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย จัดเวทีระดมความคิดเห็นผู้นำเครือข่าย ป.ป.ช.จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งได้ข้อสรุปว่า รูปแบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างยั่งยืน จะต้องมีการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งด้วยกระบวนการฝีกอบรมผู้นำให้มีความรู้ เจตคติ และมีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ 4 ด้านที่จำเป็น คือ

- 1) ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2) ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับศิลปะการพูดเพื่อการสื่อสาร
- 3) ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานและเครือข่าย
- 4) ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาชุดความรู้ฝีกอบรมผู้นำองค์กรชุมชน ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2554- 31 มกราคม 2555 ใช้เวลา 1 เดือน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การร่างชุดความรู้และการปรับปรุงร่างชุดความรู้ก่อนนำไปใช้จริงและการประเมินโครงร่างชุดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงร่างชุดความรู้โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$  SD. = 0.09)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝีกอบรม ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์-31 พฤษภาคม 2555 ใช้เวลา 4 เดือน ฝีกอบรมและปฏิบัติการกับผู้นำองค์กรชุมชน 44 คน จำนวน 8 ครั้ง โดยใช้เอกสาร 3 ชุดคือ 1) ชุดความรู้ในการฝีกอบรมผู้นำองค์กรชุมชน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต 2) ชุดกิจกรรมและสาระความรู้ 3) คู่มือวิทยากร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงชุดความรู้ในการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ดำเนินการระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2555 ใช้เวลา 1 เดือน ประกอบด้วย การจัดเวทีระดมสัมมนา ผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ท้องถิ่น และผู้นำเครือข่ายกลุ่มประชาสังคม 30 คน 1 ครั้ง เพื่อสรุปผลการวิจัย การสรุปบทเรียน และถอดองค์ความรู้

2. การทดลองใช้ชุดความรู้เพื่อพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน โดยใช้ชุดกิจกรรมและสาระความรู้ จำนวน 4 หน่วย มีประสิทธิผล ดังนี้





2.1 ภาคความรู้ ผู้นำองค์กรชุมชน มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ( $p\text{-value} < .01$ ) ผู้นำองค์กรชุมชนมีภาวะผู้นำสูงขึ้น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาทีมงานสูงขึ้น ผู้นำองค์กรชาวบ้านมีความรู้ มีทักษะการพูดในที่สาธารณะ จนสามารถผลิตรายการที่สถานีวิทยุชุมชนเมืองมหาสารคาม เพื่อสื่อสารให้ความรู้ ชาวสารและสาระบันเทิงอื่นๆ

2.2 ภาคความรู้ลึก ผู้นำองค์กรชุมชน มีเจตคติต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวม หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ( $p\text{-value} < 0.05$ ) สามารถพัฒนาเจตคติในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้สูงขึ้น จนกลายเป็นอุดมการณ์ ผู้นำองค์กรชุมชนมีความรู้และอุดมการณ์ ประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลสูงขึ้น จนสามารถจัดตั้ง “เครือข่ายประชาชนต่อต้าน การทุจริต” ขึ้น

2.3 ภาคปฏิบัติผู้นำองค์กรชุมชนมีพฤติกรรมและทักษะการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจากก่อนฝึกอบรม ( $p\text{-value} < 0.001$ ) มีพฤติกรรมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสูงขึ้นไปมีทักษะในการปฏิบัติ จนมีศูนย์ข้อมูลเครือข่าย ป.ป.ช.ภาคประชาสังคมจังหวัดมหาสารคาม

## การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ชุดความรู้การพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความจำเป็นในการสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างชุดความรู้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การร่างชุดความรู้ฝึกอบรมและการปรับปรุงชุดความรู้ก่อนนำไปใช้จริงและการประเมินโครงสร้างชุดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงชุดความรู้

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องมาจากการสร้างชุดความรู้ฝึกอบรมต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) การวิเคราะห์งานที่ต้องการเรียนรู้ เป็นส่วนสำคัญของการสร้างชุดความรู้(สมชาติ กิจยรรยง (2544: 45) ; สัจต อุทรานันท์ (2532: 38) และกุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 57-91) 2) การเลือกรูปแบบการฝึกอบรม 3) การฝึกอบรม (เสถียรแป้นเหลือ. 2550:74)

2. ผู้นำองค์กรชาวบ้านมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูงและความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ( $p\text{-value} < .01$ ) สอดคล้องกับข้อค้นพบของภาษิตชนะบุญ (2543: บทคัดย่อ) ; คอร์เนล (Cornell, 2007: Absrtract) ; วร





วุฒิ จิรสัจจธรรม (2553: 163-165) และ ศรีสุตา มานะ (2547: บทคัดย่อ)

ซึ่งพบว่า หลังจากเสร็จสิ้นการเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ (Rothwell. 1996: 26) เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ (ยูวดี ฤชา. 2536: 72) รวมถึงการก่อให้เกิดเจตคติ ความตระหนักที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้แต่ละคนมีความสามารถ เฉพาะตัวสูงขึ้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (Silberman. 1998: 1); (Posner. 1992: 73)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักการในการจัดฝึกอบรมผู้ใหญ่มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหน่วยการฝึกอบรม (Vella. 1994: 3-22) โดยเน้นขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการ การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคคลด้วยวิธีเสริมแรงการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม โดยจัดให้เป็นกลุ่มเล็กหลายกลุ่ม และเลือกวิธีการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเหมาะกับการเพิ่มพูนความรู้ (วิบูลย์ บุญธโรกุล, 2545: 85-88) ได้แก่ การบรรยายเพื่อให้ข้อมูลใหม่และปรับ

เปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยม การอภิปรายกลุ่ม และการแก้ปัญหาร่วมกัน การนำทฤษฎีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

3. เจตคติต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยรวมหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ( $p\text{-value} < 0.05$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตติกรณ์ จงพิศาล (2543: 101) ; ศรีสุตา มานะ (2547: บทคัดย่อ) ; แคทเธอริน (Katherine. 2005) และ คอร์เนล (Cornell, 2007: Abstract) ซึ่งพบว่า ประชาชนมีเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทั้งนี้เป็นเพราะปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ของชาติองค์กรใดองค์กรหนึ่งจะแบกรับไว้ได้ อีกทั้งเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในสังคม การแก้ไขปัญหาให้ได้ผลและยั่งยืนนั้น จำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นทางการ ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหาและทุกกลุ่มในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่และได้รับผลกระทบมากที่สุด(สำนักงาน ป.ป.ช. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วย, 2553: 111)นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้เลือกพัฒนาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม และวิธีที่เหมาะสมกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม (วิบูลย์ บุญธโรกุล (2545: 85-88) ได้แก่ การสื่อสารกับผู้อื่น การปรับทัศนคติค่านิยมและการสร้างความมั่นใจ การระดมความคิด การค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา การให้ข้อมูลใหม่



4. การปฏิบัติกำรป้องกันและปรำบปรำมกำรทุจริตโดยรวมหลังการฝึกอบรมเพิ่มขี้นจากก่อนฝึกอบรม ( $p\text{-value} < 0.001$ ) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอรัแนล (Cornell, 2007: Absrract) ; โวลค์และเชค (Volk and Cheak. 2003 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กำรป้องกันและปรำบปรำมกำรทุจริตต้องอาศัยปัจจัยหลายประการทั้งกำรสร้างองค์กรเครือข่ำยให้เข้มแข็ง ผู้นำองค์กรมีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงำนวิจัยของ ชำญชัย อัจฉินสมำจร (2544) ที่สรุปว่า มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ในสังคม จำเป็นต้องพึ่งพำอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่อ่ำจจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ กำรทำงำนร่วมกันเป็นทีมทำให้มนุษย์มีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนอื่น กำรทำงำนเป็นทีมจะทำใหเกิดผลของงำนดีกว่ากำรทำงำนเป็นรายบุคคล

นอกจากนี้รูปแบบกำรพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เน้นกำรพัฒนาทักษะและพฤติกรรม โดยจัดให้มีวิธีที่เหมาะสมกับกำรพัฒนาทักษะ เช่นกำรสำธิต กำรสอน กำรปฏิบัติงำนและกำรพัฒนาทักษะกำรปฏิบัติงำน กำรให้ควำมรู้ใหม่ในกำรปฏิบัติงำน กำรปรับพฤติกรรมในกำรทำงำน กำรตัดสินใจและทักษะในกำรฟัง กำรให้ทำโครงงำน ทักษะในกำรผสมผสานควำมรู้เพื่อแก้ปัญหำ (วิบูลย์ บุญธโรกุล . 2545: 85-88)

## ข้อเสนอแนะ

จากกำรจัดเวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติกำรผู้เชี่ยวชาญ ปรำชญ์ท้องถิ่น และผู้นำเครือข่ำยประชำสังคม ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับกำรวิจัยในครั้งนี

1.1 ในระหว่างกำรวิจัยควรมีกำรฝึกให้มำกขี้น เพื่อเพิ่มทักษะและควำมเชี่ยวชาญด้ำนกำรพัฒนาบุคลิกภำพและภำวะผู้นำ ด้ำนศิลปะกำรพูดในที่สำธารณะ รวมทั้งควำมรู้ด้ำนระเบียบกฎหมำยที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน

1.2 ควรมีเพิ่มเวลำในกำรฝึกอบรมให้มำกขี้นกว่า 4 วัน เนื่องจกมีกิจกรรมที่ต้องใช้กำรฝึกปฏิบัติและภำคสนำมมำกขี้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับกำรวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีกำรวิจัยเปรียบเทียบระหว่างผู้นำตามธรรมชาติกับผู้นำแบบทำงำนเพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

2.2 ควรมีกำรวิจัยต่อยอดรูปแบบกำรพัฒนาผู้นำองค์กรชุมชนในกำรป้องกันและปรำบปรำมกำรทุจริตในกลุ่มนักเรียน นักศีกษำและเยำวชนเพื่อสร้ำงองค์กรควำมรู้ใหม่ต่อไป



## References

- Kulya Tanplachiva. The psycho-intellectual Teaching model: Suggestions for activity on prosocial of young children. Bangkok: Faculty of Education Srinakharinrajwong University, 2000.
- khemrudee wanikanukul. Thai bureaucracy: A case Study of Procurement and Purchasing Processes. Master of Economic. National Institute of Development Administration, 2003.
- Chanchai Ajinsmajan. Skill for Administration Team. Bangkok: Expernet, 2000.
- Natthapan Khechornnant . Building for Effective Team. Bangkok: Expernet, 2011.
- Phasuk Pongpichitr. Corruption in Thai bureaucracy. Bangkok: The National Counter-Corruption Commission, 2001.
- The National Counter-Corruption Commission. "Strategy for Anti Corruption", Bangkok, 2010.
- "Handbook and Trend for support People Network to Anti Corruption" . Bangkok, 2000.
- Worwuti Chirasucharittum . A course to developing curriculum for develop youth leadership skill in vocational training Catholic Schools. Ph.D., Desertation, (Education Administration). Bangkok: Srinakharinrajwong University, 2010.
- Wibul Bunyatarokul. Handbook for Expert and Manager training. Bangkok: Dansutu, 2002.
- Srisuda Mana. Environment procedure study for grasping garbage at Pluplanarai District Muang Chantaburi. Bangkok: Master of Science. Khasetsatr University, 2004.
- Sangad Utranant. Basic and principle for develop Curriculum. Bangkok: Mitsaim, 1989.
- Sman Managit. Annual report 2010 for The official of Mahasarakham Natural resource and Environment. Mahasarakham: Apicat printing, 2010.



- Satean Panleu. A Developing curriculum to support leadership for student leaders in Sonklanakarintr University. Bangkok: Master of Art Srinakarintarawiroth University, 2007.
- Somchat Gijyonyong. Developing for team service. Bangkok: Expernet, 2001.
- Rattikorn chongwisan. Training for changing a leadership of student in Kasetsatra University. Ph.D., Dissertation, Bangkok: Srinakarintarawiroth University, 2000.
- Cohen, H.G. "Two Teaching Strategies: Their Effectiveness with Students of Varying Cognitive Abilities, School Science And Mathematics. 92 (3): 26-133, 1992
- Cornell, Joanna A., Creating Environmental Stewardship: Evidence from a Community-Base Adult Education Program. Ph.D., Dissertation, George Mason University, 2007. AAT 3255984, ProQuest, 30/01/2551.
- Katherine Kulakowski. Environmental responsibilities law, Sydney: Law Book Co., 2005.
- Rothwell, William J. Beyond Training and Development: State of Art-Strategies for Human Performance. New York: American Management Association, 1996.
- Silberman, Mel. Active Training: A Hand Book of Thechniques, designs, Case Example, and Tips. 2nd ed. California: Jossey-Base Pfeiffer, 1998.
- UNCED. United Nations Conference on Environment and Development, 3-14 June 1992
- Vella, Jane. Training Though Dialougue. Sanfrncisco: Jossey-Base, 1995.
- Volk, Trudi L and Cheak, Marie J. (2003) Online Available: <http://highbeam.com/journalof> Environment education/June 22, 2003/t. Retrieve December 28, 2004.

# การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

## The Development of Indicators of Effectiveness Leadership for Basic School Administrators

เวชมนี ถวิลการ<sup>1</sup>, ประภัสสร ปรีเอี่ยม<sup>2</sup>, ศิริ ถีอาสนา<sup>3</sup>

Wetmanee Thawinkarn<sup>1</sup>, Praphatsorn Priiam<sup>2</sup>, Siri TheeAsna<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธื โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 395 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.950 มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างกรอบแนวคิดและการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 75 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ และ 4) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหารจำนวนตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธืโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้อง

1 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2 ปรด. อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3 กศ.ค.(บริหารการศึกษา) อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 66.38, ค่า  $df = 120$ , ค่า  $P = 0.99$ , ค่า  $GFI = 0.98$ , ค่า  $AGFI = 0.97$ , ค่า  $RMSEA = 0.00$ )

**คำสำคัญ:** ตัวบ่งชี้, การพัฒนาตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ

## Abstract

This research aimed to construct and develop indicators of Effectiveness Leadership for basic school administrators, and to examine the goodness of fit of the structural relationship model of Effectiveness Leadership indicators developed by the researcher with empirical data. The sample group for this study consisted of 395 administrators of basic schools in Thailand obtained through multi-stage sampling. The instrument used in collecting data for this study was a five-level rating scale questionnaire with 0.950 reliability and content validity of 0.60-1.00. The collected data were analyzed by using a computer software program.

Results of the study are as follows:

1. Results of constructing and developing of the conceptual framework and indicators of Effectiveness Leadership for basic school administrators, this model consists of 4 major factors and 75 indicators as follows: 1) The major factor regarding Moral commitment and dedication to work consists of 20 indicators; 2) The main factor regarding Creativity and vision consists of 17 indicators; 3) The major factor regarding The ability to administrative, technical and academic Leadership consists of 27 indicators; and 4) The major factor regarding Management Effectiveness and satisfaction associated with the administration consists of 11 indicators.

2. The goodness of fit of the structural relationship model of Effectiveness Leadership indicators with the empirical data reveal that the model is in congruence with the empirical data (Chi-square = 66.38,  $df = 120$ ,  $P = 0.99$ ,  $GFI = 0.98$ ,  $AGFI = 0.97$ , and  $RMSEA = 0.00$ ).

**Keywords:** Indicators, Development Indicators, Leadership, Effectiveness



## บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ ที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการบริหารงานในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ การจัดการศึกษาในไทย จึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายของการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนสู่ความสำเร็จ ซึ่งประการสำคัญในการที่จะผลักดันให้วัตถุประสงค์ดังกล่าวสำเร็จ คือ บุคคลที่เป็นผู้นำในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ โดยที่ Hersey and Blanchard (1988) ซึ่งให้เห็นว่า การบริหารจัดการเป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำซึ่งมีลักษณะพิเศษผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือองค์การทางการศึกษาทุกหน่วยงานจึงพยายามค้นหารูปแบบและตัวชี้วัดของผู้นำที่มีทักษะความสามารถสูง การบริหารงานด้านการศึกษาดังการนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสูง (Caldwell: 2000) ซึ่งในยุคใหม่นี้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง (Strong instructional leadership) เป็นผู้

จัดการที่เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์ ไม่ใช่ผู้ บริหารที่มุ่งแต่งานธุรการหรืองานก่อสร้าง แต่จะต้องมุ่งเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 42) และผู้บริหารที่ดี

ในปัจจุบันพบปัญหาสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาภายนอกอยู่ในระดับพอใช้ และสถานศึกษาบางส่วนไม่ผ่านการประเมินรอบสอง ซึ่งผลการประเมินด้านผู้บริหารในมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการทั้ง สองรอบ พบว่า ผลการประเมินส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับพอใช้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งเกิดคำถามว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้ บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีอะไรบ้างและเป็นอย่างไร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ





การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างและพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อจัดทำคู่มือตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 28,852 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 395 คน

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 21 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ หลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้วิจัยได้ใช้

เป็นตัวแปรแฝง (Latent variables) ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ คือ องค์ประกอบหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน 3) มุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ 4) อุทิศเวลาให้กับการทำงาน องค์ประกอบหลักด้านความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สามารถแสดงทิศทางของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบท 2) ริเริ่มแนวทางการบริหารที่ทำลายกับการเปลี่ยนแปลง 3) ริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) วิธี การกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล 2) ให้ความสำคัญกับบทบาทคณะกรรมการบริหารหลักสูตร 3) การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา 4) ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5) การส่งเสริมและพัฒนาครูใช้/ผลดีสื่อ 6) มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน/กลุ่มโรงเรียน/ชุมชน 7) การสนับสนุน พัฒนา





และประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง 8) มีการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ 9) มีการวางระบบและกลไกที่ดีในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด องค์ประกอบหลักด้านการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานกำหนด 2) สร้างความตระหนักและมีความพยายามในการปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียน ครูและสถานศึกษาให้บรรลุมาตรฐาน 3) นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในผลงานของสถานศึกษา

### 3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนมิถุนายน

พ.ศ. 2555 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ระยะที่ 3 การทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้และความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจัดทำคู่มือตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย โดยแบ่งออก เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่าง เดือน เมษายน พ.ศ. 2555 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ระยะที่ 3 การทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้และความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจัดทำคู่มือตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555



## เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือประสานงานจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อมส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการกำกับติดตามการให้ข้อมูล พร้อมกับแนบหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อชี้แจงและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแต่ละสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดและระบุวันส่งคืนแบบสอบถามอย่างชัดเจนเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด จำนวน 383 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97 สำหรับแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์อีกครั้งหนึ่งจนได้รับแบบสอบถามครบจำนวน 395 ชุด แล้วจึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และลงรหัสกำกับ (Coding)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่

1 โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายตามหลักเกณฑ์และพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

### ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก และมืองค์ประกอบย่อย 21 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 75 ตัว

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้จัดให้มีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความเห็นด้วยกับการใช้กรอบแนวคิดทั้ง 4 องค์ประกอบ



3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรแฝง หรือองค์ประกอบหลัก สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ รวมทั้งสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง (องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ) ได้แก่

LE หมายถึง องค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

MD หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านคุณธรรมจริยธรรมความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน

CV หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์

AT หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ

MS หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึง

พอใจในการบริหาร

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ (องค์ประกอบย่อย 21 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 75 ตัว)

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลการวิจัย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ

1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรมความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ทั้ง 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรายตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ระหว่าง 4.46 - 4.76 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.76$  ; S.D. = .424)

1.2 ด้านความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.42 - 4.70 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครู สถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.70$  ; S.D. = .492)

1.3 ด้านความสามารถในการบริหารวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ทั้ง 27 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.45 - 4.70 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลตรวจสอบการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.70$  ; S.D. = .476)

1.4 ด้านการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ทั้ง 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.51 - 4.75 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของ ( $\bar{X} = 4.75$  ; S.D. = .432)

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัว

บ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ 75 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ของผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้ตัวบ่งชี้จำนวน 75 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950 ซึ่งถือว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ ) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก



ของแต่ละองค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้ มี ค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองโดยนำองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบไปใช้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมเรียงลำดับความสำคัญ ตามน้ำหนักองค์ประกอบ

1.2 ผลจากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

ที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้าง

แบบวัดและประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและ

ติดตามผลการนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



## References

- Andrew J. DuBrin, R. Duane Ireland. *Management & Organization*, 2nd ed. Ohio:South- Western Publishing, 1993.
- Andrew J. DuBrin. *Leadership*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin Company .2004.
- Bartol, K., Martin, D., Tein, M., & Matthews, M. *Management: A Pacific Rim Focus*. New York: McGraw – Hill, 1998.
- Burstein, L. Oakes, J. and Guiton, G. *Education indicators*. Encyclopedia of Educational Research. New York: MacMillan, 1992.
- Cave, M. Hanney, S. Henkel, M. and Kogan, M. *The Use of Performance Indicators in Higher Education*. London and Bristol: Pennsylvania, 1997.
- Chris Roebuck. *Effective Leadership*. Washington. D.C.: American Management Association, 1999.
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L, & Ivancevich, J. M. *Fundamental of Management*. Texas: Business Pub, 1984.
- DuBrin. A. J. & Ireland. R.D. *Management and organization*. New York: McGraw – Hill, 1993.
- DuBrin. A. J. *Management and organization*. New York: McGraw – Hill, 2005.
- Drath & Palus,: *25A leadership project, Reflective Human Action*, 1994.
- Fitz - Gibbon. *Monitoring Education on Quality Indicators of Lifelong Learning*. London: Cassell, 1996.
- Fred C. Lunenburg & Allan C. Ornstein. *Educational Administration Concepts and Practices*. USA: Wadsworth, 2000.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์กร กับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

Transformational leadership, empowerment and organizational atmosphere that are related to the administration in private schools under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area

จิตารีย์ ภูขามคม<sup>1</sup>, สุวัฒน์ จุลสุวรรณ<sup>2</sup>, พุทธารัตน์ ทะสา<sup>3</sup>

Titaree Pookamkom<sup>1</sup>, Suwat Julsuwan<sup>2</sup>, Putharat Tasa<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์กร 4) เพื่อศึกษาการดำเนินงานโรงเรียน 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์กร กับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน และ 6) สร้างสมการพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ จำนวน 312 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจและบรรยากาศในองค์กรกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สำหรับผู้บริหาร และครู จำนวน 1 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกรายระหว่าง .42 ถึง .87 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Master's Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

<sup>2,3</sup> Dr. Faculty of Education, Mahasarakham University





สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคค และด้านการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการกระตุ้นชาวปัญญา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านระดับองค์กร ด้านระดับบุคคล และด้านระดับชุมชน

3. บรรยากาศในองค์กรตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร

4. การดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .715 .726 และ .778 ตามลำดับ

6. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .790 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .790 (P = .000) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง R<sup>2</sup>adj เท่ากับ .621 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ .2977 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.10 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.215 + .502 XORG + .210 XEMP$$





สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .581 \text{ ZORG} + .241 \text{ ZEMP}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเสริมสร้างพลังอำนาจ, บรรยากาศในองค์กร, การดำเนินงาน

## Absrract

This purposes of this research to study 1) transformational leadership of educational administrators, 2) empowerment of educational administrators, 3) organizational atmosphere, 4) private school administration, 5) transformational leadership, empowerment and organizational atmosphere related to private school administration, and 6) construction of prediction equations. The samples of the study comprised 312 people including the administrators and the teachers at private schools under jurisdiction of the Office of Kalasin Primary Educational Service Area. The research instrument was a questionnaire on the relations of transformational leadership, empowerment, and organizational atmosphere associated with private school administration. The questionnaire obtained the discrimination raging from .42 to .87 and the reliability of .92. The statistics used consisted of mean, percentage, standard deviation, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that:

1. The administrators at private schools under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area show their transformational leadership which was rated at the high based on the overall and each aspect considerations. Their transformational leadership could be categorized and ranged from higher to lower average scores as follows: ideological influence, individual consideration, and raising inspiration which equaled increasing intelligence.

2. The administrators' empowerment was rated at the high level based on the overall and each aspect considerations. Their empowerment could



be categorized and ranged from higher to lower average scores as follows: organization, individuality, and community.

3. The administrators' and the teachers' views on organizational atmosphere was found to be at the high level based on the overall and each aspect considerations. Their views on organizational atmosphere could be categorized and ranged from higher to lower average scores as follows: colleague behavior, environment at workplace, and organizational structure.

4. The administration of the private schools under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area based on the views of the administrators and the teacher at private school based on the overall and each aspect considerations was found to be at the high level. Their views on private school administration could be categorized and ranged from higher to lower average scores as follows: academic administration, budget administration which equaled personnel administration, and general administration.

5. Transformational leadership, empowerment, and Private school organizational atmosphere had positive relations with private school administration, statistically significant at the .01 level. The correlation coefficients were .715, .726 and .778, respectively.

6. The variables used in predicting the administration in private schools under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area obtained: the correlation coefficient =.790 at the significance level of .01, the coefficient of multiple correlation (R) = .790 (P=.000), the coefficient of determination ( $R^2_{adj}$ ) = .621, Standard Error of measurement (SEest) = .2977. The ability to determine was 62.10 %. The prediction equations could be shown as the following.

Raw Score Regression Equation

$$Y' = 1.215 + .502 XORG + .210 XEMP$$

Standard Score Regression Equation

$$Z'_{Y'} = .581 ZORG + .241 ZEMP$$

**Keywords:** transformational leadership, empowerment, organizational climate, administrate



## บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีผลการเปลี่ยนแปลงให้สังคมไทยได้รับการพัฒนาแบบสมัยใหม่อย่างเด่นชัด โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ได้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาที่ว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” จึงส่งผลทำให้เกิดการจัดระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนมากยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ คือโรงเรียนนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จากการสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ และการร่วมมือกันในการกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานต่างๆ ของการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ซึ่งการจัดการศึกษาเอกชนนั้นได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของชาติมาเป็นเวลานาน และยังสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรชาวไทยได้อย่างกว้างขวาง เพราะการจัดการศึกษาเอกชนช่วยตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มมีลักษณะการบริหาร การจัดการที่ยืดหยุ่น ผลผลิตจากโรงเรียนเอกชนจำนวนมากที่ออกไปประกอบอาชีพต่างๆ ได้ประสบผล

สำเร็จเป็นอย่างดี จึงกล่าวได้ว่าการศึกษาเอกชนมีบทบาทต่อการพัฒนา ประเทศชาติ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา การศึกษาเอกชนในยุคแรก ๆ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง เป็นที่นิยมของผู้ปกครองและผู้เรียนเป็นอย่างมาก แต่ในระยะต่อมาเนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีจำนวนมากขึ้นปัญหาเรื่องจัดการคุณภาพ การศึกษาที่มีหลากหลาย โรงเรียนกลุ่มหนึ่ง การจัดการคุณภาพการศึกษาเป็นที่ยอมรับ ของประชาชนอยู่ แต่อีกกลุ่มหนึ่งการจัดการ ศึกษาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะไม่สามารถปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้อยู่ในระดับที่ดีได้ ดังนั้นการ จัดการศึกษาจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ก็ต่อเมื่อ มีการพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่เว้นแต่การ เปลี่ยนแปลงผู้บริหาร หรือครู รวมไปถึงการ จัดระเบียบในการดำเนินงานทุก ๆ ด้านที่ส่ง ผลต่อศึกษา ในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีการ จัดการศึกษาในทุกๆ ระดับ รวมทั้งศึกษานอก ระบบดังนั้นก็เป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนเอกชน ต้องเร่งระดับการพัฒนาในเชิงคุณภาพเพื่อให้เป็นทางเลือกที่ดีอีกทางหนึ่งของผู้บริหาร ทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการ การศึกษาเอกชน, 2541)

การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการดำเนิน งานโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารมีภา วะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้การ ดำเนินงานและองค์การสูงขึ้น แม้สถานการณ์ ขององค์การมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด



(รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา ยกย่อง ไว้วางใจ ผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามทำงานได้มากกว่าปกติ ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงความเป็นปัจเจกบุคคลและองค์การสู่ความสำเร็จ (บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2545)

โดยการเสริมสร้างพลังในการทำงานนั้นส่งผลในการบริหารงานที่สำคัญ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นในองค์การ โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน (Tebbitt, 1993) การเสริมสร้างพลังอำนาจจะแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ เพื่อจะส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน และยังเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในการบริหารงาน ทั้งนี้ยังช่วยในการแก้ปัญหาด้วยตนเองสามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้ (Gibson, 1991)

ในสถานศึกษาผู้บริหารมักพบปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิควิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ที่จะดึงศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บรรยากาศในองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร

ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การไม่เว้นแต่ในด้านการบริหารงาน หรือด้านการทำงาน อีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศหรือสภาวะแวดล้อมภายในองค์การ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การและเต็มใจในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อการทำงานที่ดีไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่พอใจในบรรยากาศขององค์การจะทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในองค์การ ไม่เต็มใจหรือไม่ทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นบรรยากาศในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรในองค์การนั้นได้ปฏิบัติงานลุล่วง (ลัดดา ลัจพันธ์, 2545)

จากประเด็นต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาตามลำดับนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ หรือแม้กระทั่งบรรยากาศในองค์การกับการดำเนินงานโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชนที่มีความสัมพันธ์ระดับใด โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่าการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการช่วยในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนจึงได้ศึกษาความเป็นมาและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อดังกล่าว ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนเอกชนในการที่จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจน



การปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานโรงเรียน เอกชนเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานอันจะส่งผลต่อการบริหารงานให้มีคุณภาพต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์

2. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์

3. เพื่อศึกษาบรรยากาศในองค์การตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและพนักงานครูโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์

4. เพื่อศึกษาการดำเนินงานโรงเรียน เอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์การ กับการดำเนินงาน โรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์การ กับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชนสังกัดเขต

พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์

### สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน

3. บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน

4. ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน

### วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษากาฬสินธุ์จาก 39 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,018 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ โดยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และ ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่ม



ตัวอย่างที่ .05 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ บรรยากาศในองค์การ

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การดำเนินงาน โรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 75 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม โดยมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ขออนุญาตนำแบบสอบถามจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยพร้อมทั้ง ขอความร่วมมือจากคณะผู้บริหาร และ ครู เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยที่แนบไปพร้อมกับหนังสือราชการ

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 ฉบับ และผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมา มาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปพบว่าได้รับแบบสอบถาม ที่ตรวจสอบและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 287 ฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย



ในครั้งนี้นำแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ การหาคุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis Stepwise)

### ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคค และด้านการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับด้านการกระตุ้นชาวปัญญา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านระดับองค์กร ด้านระดับบุคคล และด้านระดับชุมชน

3. บรรยากาศในองค์กรตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและพนักงานครูโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ด้านสิ่ง

แวดล้อมในองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร

4. การดำเนินงานโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้าง พลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .715 .726 และ .778 ตามลำดับ

6. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา กาฬสินธุ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .790 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .790 (P = .000) ค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ปรับปรุง  $R^2_{adj}$  เท่ากับ .621 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ.2977 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.10 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้





สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.215 + .502 XORG + .210 XEMP$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .581 ZORG + .241 ZEMP$$

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยการเข้ารับการอบรมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1993) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปโดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้

ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ จูงใจผู้ร่วมงานได้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือ สังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ติดตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคลล สอดคล้องกับชนะรัฐ เพ็ญประชา (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้างานขาย การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานขายอาหารสัตว์บริษัทเอกชน พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานขายตามการรับรู้ของพนักงานขายโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงานส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิต





เอรารวรรณ์ (2550) กำหนดกลยุทธ์ การตั้งเป้าหมาย การเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึง กระตุ้นให้ทำงาน และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน และไปถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ โดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง ความสามารถในแต่ละบุคคล และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการให้อาจและโอกาส กับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการ Zimmerman (2000) ที่ได้อธิบายถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่ามี 3 ระดับคือ ระดับบุคคล (individual level) ระดับองค์กร (organization level) และระดับชุมชน (community level) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ัญญฎาภรณ์ ปิ่นเกล้า (2553) ได้ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชา ซีพประจำหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมตามการรับรู้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3. บรรยากาศในองค์กรตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งความสัมพันธ์ในระดับผู้บริหารของสถานศึกษา และในระดับครู ด้วยกัน ผู้บริหารในโรงเรียน

มีการสนับสนุนให้ครูมีการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานทุกคนมีความสุขและมีความมั่นใจในกาทำงาน จึงส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรของโรงเรียนเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin and Croft (1996) ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Haimann (1985) ได้สรุปถึงบรรยากาศขององค์กรไว้ว่า เป็นทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลเกี่ยวกับภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรโดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ ไสว นามโยธา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง



บรรยากาศ องค์การกับความ กระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9 โดยการสรุปพนักงานธนาคารออมสินภาค 9 มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีบรรยากาศ องค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. การดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ กรอบแนวคิดใน ด้านการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคน ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยทุกส่วนของ สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนั้น จึงให้ความสำคัญอย่างมากกับการกระจาย อำนาจสู่สถานศึกษาให้มีอิสระในการบริหาร เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและเน้นการ ปฏิรูประดับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จันธิตา ผ่านสอน (2553) ได้ ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงาน ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าการดำเนินงานของผู้บริหารสถาน ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาจากมาก คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กา เสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศใน องค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกาดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความเป็น นักบริหารมืออาชีพ มีใบประกอบวิชาชีพ ผู้ บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จะต้องเป็นผู้ที่มีการจัดการองค์กร โครงสร้าง และ การบริหาร งานอย่างมีระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้า หมายการศึกษา มีการส่งเสริม สัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการ พัฒนาการ ศึกษา มีการจัดกิจกรรมการ บริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ ความ สามารถในการบริหารจัดการ และมีการส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรสถาน ศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการ เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างบรรยากาศที่ดีใน การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายและมี



ประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร เกิดความตระหนักและตั้งใจในการพัฒนางานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงาน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ คือ บรรยากาศในองค์กร (ORG) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (EMP) โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.10 แสดงว่าบรรยากาศในองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดผลการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศในองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ช่วยให้เกิดผลการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งนี้ในด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถนำมาพยากรณ์ได้เนื่องจากบริบทโรงเรียนเอกชน ในเรื่องอำนาจการตัดสินใจส่วนมากนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้รับใบอนุญาต หรือเจ้าของกิจการ ดังนั้นจึงไม่ส่งผลต่อตัวแปรพยากรณ์ในด้านผลการดำเนินงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร

งานทั่วไป ดังนั้นสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมิน ผลงานครูอย่างเป็นธรรม สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของครูในการ ปฏิบัติงานทุกด้าน สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานได้อย่างชัดเจนรอบคอบ สถานศึกษาควบคุมดูแลงานการทำงานของทุกฝ่ายให้บรรลุผล เป็นต้น สิ่งที่กำลังมานี้จะช่วยทำให้โรงเรียนมีผลการดำเนินงาน เพิ่มขึ้น

1.2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมากที่สุดคือ ตัวแปรบรรยากาศในองค์กร รองลงมาคือการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง ดังนั้นสถานศึกษา ผู้บริหาร จึงควรสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ

1. ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน เช่น การเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
2. ด้านโครงสร้างองค์กร เช่น การกำหนดโครงสร้างภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน หรือการวางแผนการทำงานไว้อย่างรอบคอบ
3. ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร เช่น การนำกระบวนการที่มีระบบการพัฒนาที่ดี เช่น 5 ส. เป็นต้น และปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านระดับบุคคล เช่น การยกย่อง ชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 2. ด้านระดับองค์กร เช่น การส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และ 3. ด้านระดับชุมชน เช่น การเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม



โรงเรียน หรือ การส่งเสริมครูในการให้ความรู้ การศึกษาแก่ชุมชน เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างผลการดำเนินงานโรงเรียนให้เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านบรรยากาศในองค์กร หรือศึกษาตัวแปรด้านการเสริม สร้างพลังอำนาจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการทำงานโรงเรียน

เช่น ศึกษาปัจจัยด้านนโยบายและเป้าหมาย ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานโรงเรียน เพื่อจะได้อ้างอิงอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม

2.4 ควรมีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโรงเรียน แบบพหุระดับ เช่นในระดับบุคคล ระดับโรงเรียน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ เป็นต้น

## References

- Office of the Basic Education Commission of Thailand, (2550). Ministry of Education. Evaluate. education and Reproductive success. First edition. Bangkok, Pornshunkran Printing.
- Office of private education commission Thailand. (2541). Ministry of Education. The private school education. Bangkok: The Teachers Council Printing.
- Jungwisan Rattikorn. (2550). Transformational leadership training Student in University. Doctor of Education: Srinakharinwirot University.
- Tanpitak Bundit. (2540). The relationship between leadership powerment faithfulness and contentment Of secondary school. Doctor of Education: Srinakharinwirot University.
- Satpanlord Ratda. (2545). Organizational climate and commitment to Employees SINO Thailand Engineering and Construction Company Master of Education: Srinakharinwirot University.



- Penpacha Chanarat. (2550). The relationship between transformational leader of sale supervisors, work empowerment and organizational commitment as perceived by veterinary drugs and animal feeds sale officers in a private company. Master of Education: Thammasat University
- Arawan Pawit. (2550). Transformational Leadership Action Research . Bangkok: Dokya printing.
- Pinkorl Tanyaporn. (2553). Relationships between team working and empowerment With quality management of ward as perceived by professional nurses in general hospital of ward as perceived by professional nurses in general hospital in the eastern region, Thailand. Master of Education: Burapha University
- Masaveang Sililukbenya. (2550). The relationship between organizational climate and satisfaction Of Roi-Et Subdistrict Administrative Organization. Master of Education, Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Namyota Savai. (2552). The relationship between organizational climate and enthusiasm of officer Government Savings Bank Regional 11. Master of Education, Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Pansorn Jantida. (2553). Transformational leadership to effective to the administration in private schools under the Office of Roi-Et Primary Educational Service Area. Master of Education, Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Bass, Bernard M. And B.J. Avolio. (1993). Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Zimmerman, (2000). Empowerment theory: handbook of community psychology. New York: Academic/Plenum Publishers
- Tebbitt, B. V. (1993). Demystifying organizational empowerment. Journal of Nursing Administration.
- Gibson, (1995). Organ Behavior Structure Process. USA:McGraw-hill Company.



- Haimann, T. & Scott, W. (1974). *Management in the Modern Organization* (2 nd ed.). Boston:Houghton Mifflin Company.
- Halpin and Croft . (1963). "The Organizational Climate of School," *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan.

ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของ  
โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

## CERTAIN FACTORS THAT INFLUENCE THE EFFECTIVENESS OF RISK MANAGEMENT IN SECONDARY SCHOOLS UNDER JURISDICTION OF KALASIN PROVINCAIL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION OFFICE

สุภาพร ชมระกา<sup>1</sup>, พชรวิทย์ จันทร์ศิริ<sup>2</sup>, จำเนียร พลหาญ<sup>3</sup>

Supaporn Chomraka<sup>1</sup>, Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>, Jumnieen Phonharn<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยกับประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 220 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารความเสี่ยง และด้านประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 72 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .64 - .92 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) แบบเป็นขั้นตอน

1 นิสิตปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3 ดร. ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1 Master 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



### ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ ด้านการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินการบริหาร ความเสี่ยงของทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง (X5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X7) และด้านการ ประสานงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกหน่วยงาน (X4) ด้านการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร (X1) ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X3) ด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านการ บริหารความเสี่ยง (X6) และด้านสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (X2) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยด้านการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมิน การบริหารความเสี่ยงของทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง (X5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X7) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X1) และปัจจัยด้านการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจจากทุกหน่วยงาน (X4) มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.80 โดย เขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .397 + .247 X5 + .334 X7 + .171 X1 + .150 X4$$

และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .302 Z5 + .335 Z7 + .205 Z1 + .162 Z4$$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง, ประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยง

### Absrract

This study attempted to investigate certain factors that influenced the effectiveness of risk management in the schools under jurisdiction of Kalasin Provincial Administration Organization Office, and construct prediction equations concerning the factors that affected the effectiveness of risk management in these schools. The samples of the study were 220 people comprising the administrators and the teachers from twelve different schools. The samples were selected by the stratified sampling technique. The research tool was a questionnaire composed of two parts including 1)





certain factors affected the effectiveness of risk management in schools, and 2) the effectiveness of risk management in schools. This questionnaire comprised 72 questions. It obtained the discrimination ranging from .64 to .92 and the reliability of .99. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

It was found that:

1) The factors: frequent supervision follow-up and evaluation (X5), organizational culture (X7), cooperation and unity of the staff (X4), supports from administrators (X1), effective communication (X3), personnel development on risk management (X6), and information technology for communication (X2) all had positive relations with the effectiveness of risk management, statistically significant at the .01 level.

2) The variables predicting the effectiveness of risk management in schools under jurisdiction of Kalasin Provincial Administration Organization Office consisted of frequent supervision follow-up and evaluation (X5), organizational culture (X7), supports from administrators (X1), and cooperation and unity of the staff (X4). Prediction ability of these variables was estimated 79.80%. The prediction equations could be shown as follows.

Raw Score Regression Equation

$$Y' = .397 + .247 X5 + .334 X7 + .171 X1 + .150 X4$$

and Standardized Score Regression Equation

$$Z'_{Y} = .302 Z5 + .335 Z7 + .205 Z1 + .162 Z4$$

## บทนำ

การบริหารงานในปัจจุบัน มูลค่าขององค์กรจะเกิดขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการตัดสินใจและการกำหนด กลยุทธ์การบริหารงานในองค์กร

นั้น ๆ เหตุผลเบื้องต้นที่สนับสนุนให้มีการบริหารความเสี่ยง คือ การที่ทุกองค์กรต้องพยายามสร้าง หรือเพิ่มมูลค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ท่ามกลางความไม่แน่นอนหลายประการ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งความไม่แน่นอนของการดำเนินงาน



ในองค์กร เปรียบเสมือนดาบสองคม ที่อาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกหรืออาจก่อให้เกิดผลในทางลบได้เช่นเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นความเสี่ยง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์องค์กร หรือกำหนดระดับความเสี่ยงที่เหมาะสมที่องค์กรสามารถยอมรับได้ (ธนรัตน์ ด้วัฒนา. 2550: 1)

การบริหารความเสี่ยงนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินประเด็นยุทธศาสตร์ และรวมถึงวัตถุประสงค์ คุณภาพการให้บริการ การนำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง โดยให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนการ ดำเนินงานให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบาย และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ให้วัดผลในทุกระดับตั้งแต่ระดับองค์กรไปจนถึงระดับบุคคล (จิระประภา อัครบวร และภูมิพร ธรรมสถิตย์เดช. 2552: 26 )

การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์อาจเกิดความเสี่ยงในการบริหารงาน ด้านความปลอดภัยของครูและนักเรียน การควบคุมภาวะโภชนาการในโรงเรียน การป้องกันอัคคีภัยและอุบัติเหตุ การรักษาความปลอดภัยระบบประกันคุณภาพ การป้องกันอุบัติเหตุ การรายงานอุบัติการณ์ การใช้เครื่องมือที่ปลอดภัย การเขียนป้ายบอกเขตอันตราย สิ่งเหล่านี้เรียกว่าโปรแกรมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง (risk management program)

ปัจจัยเสี่ยงด้านการเงิน ครอบคลุมความเสี่ยงในเรื่องการจัดสรรงบประมาณการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ค่าใช้จ่ายรายหัว การจัดทำบัญชีการเงิน ใบเสร็จรับเงิน การใช้จ่ายเงิน เงินยืมการจัดทำทะเบียน ปัจจัยเสี่ยงด้านการดำเนินงานครอบคลุม ความเสี่ยงในด้านวิชาการเรื่องหลักสูตร การวัดและการประเมินผล กระบวนการเรียนรู้ การระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การแนะแนว การประกันคุณภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร การมีส่วนร่วมในเรื่องของหลักสูตรการพัฒนาโรงเรียนและพฤติกรรมนักเรียน การเรียนการสอน งานธุรการ การกำกับติดตาม เพื่อให้การบริหารงาน ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารและครูจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารและจัดการความเสี่ยงอย่างดี (ธรินธรรนามวรรณ. 2548: 20 )

ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปสู่การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง คุณภาพการบริหารจัดการความเสี่ยง ลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างความร่วมมือ



เพิ่มโอกาสในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยกับประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

### สมมติฐาน

มีปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารองค์กร

### วิธีการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จาก 12 โรงเรียน จำนวน 399 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากการ เปิดตารางสำเร็จรูป กำหนดขนาดขนาดสุ่มตัวอย่าง

Krejcie & Morgan (1970: 608 - 609) จำนวน 220 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยเลือกแบบเจาะจงในกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคน และทำการสุ่มอย่างง่าย ตามอัตราส่วนกลุ่มครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

#### ตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง สืบเคราะห์จากองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารความเสี่ยง ดังต่อไปนี้

1. การประสานงานให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงาน
2. การติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินการบริหารความเสี่ยงของทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง
3. การพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารความเสี่ยง
4. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
5. สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
6. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
7. วัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประยุกต์จากแนวคิด ตามหลักการบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง ของ COSO (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.



2548: 32-35)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 72 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .64 ถึง.92 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับตรวจสอบเอกสารเตรียมนำส่งไปยังโรงเรียนที่ต้องการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ติดต่อโรงเรียนที่ทำกรเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวัน เวลาที่ทำกรเก็บรวบรวมข้อมูล

4. จัดส่งหนังสือราชการตามข้อ 2 แบบแบบสอบถามพร้อมรายชื่อประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 12 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และส่งคืนภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเดินทางไปส่งเอกสารด้วยตนเองเพื่อประสานกับครูแต่ละโรงเรียนที่ผู้วิจัยรู้จักเป็นการส่วนตัว เพื่อความสะดวกใน

การติดตามเอกสาร โดยให้ผู้ประสานงานแต่ละโรงเรียน ส่งเอกสารคืนที่บล็อกโรงเรียน บัณฑิต หรือโทรประสานให้ผู้วิจัยไปรับด้วยตนเอง ซึ่งสัปดาห์แรกของการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้โทรประสานกับผู้ประสานงานอีกครั้งเพื่อติดตามความก้าวหน้า เมื่อครบกำหนด 15 วันได้รับแบบสอบถามคืน 220 ฉบับ คิดเป็น 100 %

5. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาสำรวจความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ ลงรหัสและจัดระบบข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) แบบเป็นขั้นตอน

### ผลการวิจัย

1. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ ด้านการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินการบริหารความเสี่ยงของทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง (X5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X7) และด้านการประสานงานให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงาน (X4) ด้านการ



สนับสนุนจากผู้บริหาร (X1) ด้านการสื่อสาร  
อย่างมีประสิทธิภาพ (X3) ด้านการพัฒนา  
บุคลากรในด้านการบริหารความเสี่ยง (X6)  
และด้านสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (X2)  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการ  
บริหารความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์  
ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน  
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์  
คือ ปัจจัยด้านการติดตาม กำกับ ดูแล และ  
ประเมินการบริหารความเสี่ยงของทุกกลุ่ม  
งานอย่างต่อเนื่อง (X5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม  
องค์กร (X7) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้  
บริหาร (X1) และปัจจัยด้านการประสานงาน  
ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกหน่วยงาน  
(X4) มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ  
79.80 โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนน  
ดิบ และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .397 + .247 X5 + .334 X7 + .171 X1 + .150 X4$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = .302 Z5 + .335 Z7 + .205 Z1 + .162 Z4$$

## อภิปรายผล

1. ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์  
เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหาร

ความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .71 ถึง .81 ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินการบริหารความเสี่ยงของทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือได้ว่าการกำกับติดตามการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะส่งผลให้ การปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและระประสิทธิผลสูงสุด ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร สอดคล้องกับ Muehlbach (2008: unpagged) ได้ศึกษาการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยง ความเข้าใจความสัมพันธ์ของปัจจัยเสี่ยงด้วยการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่อง พบว่า นักศึกษาต่อเนื่องต้องการกระบวนการเพื่อพัฒนาวิธีการจัดการความเสี่ยงระหว่างวางแผนข้อค้นพบพิเศษเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์ชี้ให้เห็นว่า 1. แนวทางที่ดีที่สุดในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสำหรับนักศึกษาต่อเนื่องคือวางแผนให้ดี 2. ผลหรือผลลัพธ์ที่ตามมาของความเสี่ยงในการวางแผนเกี่ยวกับ



การศึกษาต่อเนื่องสามารถควบคุมได้ 3. การปรับเปลี่ยนสามารถช่วยลดความเสี่ยงของการศึกษาต่อเนื่อง และ 4. นักศึกษาต่อเนื่องจะต้องยอมรับความจริงว่า ความเสี่ยงมักจะเกิดขึ้นเสมอในบางระดับ ระหว่างกิจกรรมการวางแผนทางวิชาการ ดังนั้น จึงมีข้อสังเกตจากการวิจัยอยู่ 2 ประเด็น ประเด็นแรกและเป็นประเด็นที่เด่นที่สุด คือ นักการศึกษาต่อเนื่องจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับความเสี่ยง ประเด็นที่สอง การสร้างหรือพิสูจน์เทคนิคการจัดการความเสี่ยง ควรสังเคราะห์ขึ้นเพื่อให้ได้เกิดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดจากกระบวนการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่อง

2. จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยด้านการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินการบริหารความเสี่ยงของทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และปัจจัยด้านการประสานงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุก ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญปัจจัยแต่ละด้านที่กล่าวมา โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียน โดยการสนับสนุนให้มีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกหน่วยงาน กำกับติดตาม ดูแล และประเมินการบริหารความเสี่ยงของทุกกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้มี แบบแผนการปฏิบัติขององค์กร และแนวทางการบริหารงาน รวมไปถึงบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร

2. ครูควรศึกษาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่เสมอ รายงานผลการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งระหว่างการทำงาน และหลังการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารายละเอียดแบบกรณีศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการวางแผนการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา เพื่อนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงนั้นมาปรับใช้กับโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไป



2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร ความเสี่ยงของสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ หลาย แห่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์แนวทางในการ บริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต่อไป

## Reference

- Akaraborworn, J. and Thumsathid, P. (2009). Risk management. Bangkok: Group Development Public Sector Development Commission.
- Krejcie, V. and D.W. Morgan.( 1970.) Educational and Psychological. Measurement.
- Muehlbach, D. (2008). Risk management content analysis: Understanding the relationship with continuing education planning. CAPELLA UNIVERSITY.
- Thaewatthana, T. (2012). Guide to risk management Srinakharinwirot University (draft), Available from <http://dent.swu.ac.th/IQAweb/Riskmanual.pdf>, Accessed May 2.
- Namwan, T. ( 2005). Administration and Supervision, a preliminary study. 2th Mahasarakham. Department of Educational Administration. Faculty of Education Mahasarakham University,.
- The Stock Exchange of Thailand. (1998). The internal audit practices. Bankkok: Bunsiri printing.



# รูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

## A Model of Participation School, Community, And Temple in the Development of Moral and Ethics for Students in Basic Education School in Sisaket Province.

สุทธิธรรมพิทักษ์ ไกรสี<sup>1</sup>, วิเชียร ชิวพิมาย<sup>2</sup>, สุภัทรา เอื้องวงศ์<sup>3</sup>, ประพัฒน์พงษ์ อุปลา<sup>4</sup>

Sutithumpitak Kraisi<sup>1</sup>, Vichien Chiwapimai<sup>2</sup>, Supathra Urwongse<sup>3</sup>, Prapatpong Upala<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ 5) เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

การศึกษาวิจัย ใช้รูปแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mixed Research Method) ประชากรเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 305 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษา จำนวน 174 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบ

1 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

2 รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

3 พลเรือตรีหญิง ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

4 อาจารย์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

1 Ph.D.(Candidate) Educational Administration. Faculty of Education. Vongchavalitkul University.

2 Assistant Professor, Faculty of Education. Vongchavalitkul University.

3 Rear Admiral Dr. Faculty of Education. Siam University.

4 Lecturer, Educational Administration. Faculty of Education, Vongchavalitkul University





ด้วย ผู้แทนโรงเรียน ผู้แทนชุมชน และผู้แทนวัด เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ และแบบสอบถาม ความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย  $\bar{X}$ , S.D, IOC, Reliability และการตรวจสอบความถูกต้องในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพแบบสามเส้า (Triangulation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน วัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.89-3.81) สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย ( $\bar{X}$ = 3.40-2.22)

2. การศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน วัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ในสถานศึกษาดั้งแบบขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ พบว่า โรงเรียน ชุมชน และวัดมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการ (Pre-Pare) การวางแผนงาน(Plan) การดำเนินการ (Process) และการประเมินผล (Performance) มีคุณภาพอยู่ใน ระดับดีมาก

3. การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน วัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยสร้างรูปแบบลักษณะ แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ประกอบการอธิบาย มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย และเป้าหมาย กระบวนการมีส่วนร่วม การกำหนดแนวปฏิบัติ กำหนดโครงสร้างและผู้รับผิดชอบ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดรายละเอียดโครงการตามกลยุทธ์ การดำเนินการ ผลผลิต

4. การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน วัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือประกอบการประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีคุณภาพในระดับมากที่สุดถึงมาก เรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.57) มากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ 4.6,4.6,4.6 และ 4.5 ตามลำดับ

5. การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน วัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจต่อรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.68)

**คำสำคัญ:** รูปแบบ, การมีส่วนร่วม, คุณธรรม จริยธรรม



## **Absrract**

The research aimed to study 1) the current conditions and the problems in participation of the schools, the communities and the monasteries in the development of virtues and ethics in the students in the primary schools in Sisaket province, 2) the model of the participation of the schools, the communities and the monasteries in the development of virtues and the ethics in students, 3) to create the model of the participation, 4) to evaluate the model of participation, and 5) propose the model of participation of the schools, the communities and the monasteries in the development of virtues and ethics in the students in the primary schools in Sisaket province.

The research was both qualitative and quantitative. The populations were 305 schools under the jurisdiction of Sisaket's Educational Service Area 1. The sample size was formulated by Yamane's formula. The samples under the study numbered 174. The informants in the study were representatives of the schools, the communities and the monasteries. The research instruments were the questionnaire, the record of the group conversation, and the interview for the satisfaction. Statistics used in data analysis consisted of  $\bar{X}$ , S.D. IOC, and triangulation.

The research findings were as follows:

1. Considering the current conditions and problems in participation of the school, the community, and the monastery in the development of students' moral, it was found that an overall participation was from moderate to high levels ( $\bar{X}=3.89-3.81$ ); the problems in participation were from moderate to less degrees ( $\bar{X} = 3.40-2.22$ )

2. A study of the model of participation of the school, the community and the monastery in the moral and ethics development of students in the small, medium and large sized schools Sisaket province found that the school, the community and the monastery participated in four stages: preparation, planning, and process and performance evaluation.

3. As for the creation of the model of participation of the school, the



community and the monastery in the development of virtues and ethics in the students in the primary schools, the researcher had created a diagram showing the relation with nine components: policy and objectives, participation process, guidelines, structure and those in charge, strategic plan, yearly operating plan, operation and production.

4. Regarding an evaluation of the participation of the school, the community and the monastery in the development of virtues and ethics in the students in the primary schools, the researcher had created the evaluation instrument in four aspects: conformity, appropriateness, possibility and usefulness. It was found that the developed model had the qualify ranging from the most to more as shown in a descending order ( $\bar{X}$ ) 4.6, 4.6, 4.6 and 4.5.

5. Concerning the presentation of the participation of the school, the community and the monastery in the development of virtues and ethics for the students in the primary schools, it was found that the informants were satisfied with the created model at the maximum level ( $\bar{X}$ =4.68).

Keywords: 1. Model 2. Participation 3. Moral and Ethics

## บทนำ

การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน และร่วมใช้ประโยชน์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมการ (Pre-Pre) การวางแผนงาน (Plan) การดำเนินการ (Process) และ การประเมินผล (Performance) ผลการดำเนินงานตามแนวทางการกระจายอำนาจเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา จากการศึกษาสภาพปัญหา

การมีส่วนร่วม พบว่า ผู้เกี่ยวข้องยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อยมาก (ปัทมา สุกกาบัง, 2552: 42-59) เนื่องจากการขาดข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ในขณะที่ภาครัฐมักจะอ้างความถูกต้องชอบธรรมในการใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ซึ่งยังมีได้พัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและภาคประชาชน ทำให้มีการใช้และตีความ “การมีส่วนร่วม” ในมิติที่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาคุณธรรม



จริยธรรมนักเรียน สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ (2555: 4-8) กำหนดพระราช  
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติยึดแนวพระราชดำริ  
เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทาง คือยึด  
ทางสายกลาง มีเหตุผล มีความยั่งยืน ความ  
อยู่ดีมีสุขของคนไทย และตามหลักสูตรแกน  
กลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อ 2 กำหนดไว้  
ว่า ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม  
ที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัย  
และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธ  
ศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลัก  
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ตาม  
มาตรฐานคุณภาพภายนอก ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้  
เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึง  
ประสงค์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและ  
ประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) องค์การ  
มหาชน. (2555: 79) แต่จากการดำเนิน  
งานในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหา  
คุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยยังมีอีกมาก  
ซึ่ง ธานินทร์ ภัยวิเชียร. (2550: 10-13) ได้  
ศึกษาวิจัยพบมีหลายสาเหตุ เช่น สังคมไทย  
ห่างไกลคำสอนของศาสนา สังคมไทยเป็น  
สังคมที่ตามใจตนเองอย่างไม่มีขอบเขต (A  
Permissive Society) มักง่าย ไม่มีระเบียบ  
วินัย และไม่นำพาต่อกฎหมายของบ้านเมือง  
สังคมไทยเป็นสังคมแห่งวัตถุนิยมยกย่องคนมี  
ทรัพย์สิน มั่งคั่งด้านวัตถุ มากกว่า คนประพฤติ  
ดี คนซื่อสัตย์สุจริต สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความโลภ (Greed) ความอยากมีอยากได้ใน  
สิ่งที่ตนเองไม่มีสิทธิ์จะได้โดยชอบ สังคมไทย  
เป็นสังคมลัทธิเอาอย่าง “คนอื่นทำได้ ทำไม

เราจะทำบ้างไม่ได้” สังคมไทยมีระบบอุปถัมภ์  
(Favoritism) มาแทนที่ระบบคุณธรรม (The  
Merit System) และ สังคมไทยบกพร่องใน  
การปลูกฝังจิตสำนึกเด็ก เช่น สอนว่า“ลูกเอ๋ย...  
ขอให้ลูกตั้งอกตั้งใจเรียนให้ดีนะ ต่อไปจะได้  
เป็นใหญ่เป็นโต เป็นเจ้านายคน มีอำนาจ  
วาสนา มีบุญหนักศักดิ์ใหญ่ มีแต่ความมั่งมี  
ศรีสุข แล้วลูกจะได้มาเป็นพี่เลี้ยงของพ่อแม่  
พี่น้อง และลูกหลานของเราต่อไป” และ งาน  
วิจัยยังพบอีกว่า หัวใจสำคัญของคุณธรรมและ  
จริยธรรม คือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม  
(Integrity) และเห็นว่าการฝึกรบมเด็กไทย

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การ  
เปิดโอกาสให้โรงเรียน ชุมชน และวัดเข้ามามี  
บทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม  
จริยธรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยร่วมคิด  
ร่วมทำ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบทุก  
ขั้นตอนตั้งแต่ การเตรียมการ การวางแผนงาน  
การดำเนินการ และการประเมินผล จะส่งผล  
ให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยเฉพาะด้าน  
คุณธรรม จริยธรรมบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่  
กำหนดไว้ เพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนิน  
การ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง “รูป  
แบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และ  
วัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ”

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด  
วัตถุประสงค์ ดังนี้



1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

3. เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

4. เพื่อประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

5. เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัด ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 309 แห่ง เป็นหน่วยประชากรในการศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาแสดงไว้ดัง ตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาด และอำเภอซึ่งเป็นสถานที่ตั้ง

อำเภอ	สถานศึกษา					สถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง				ผู้ให้ข้อมูล (คน)
	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง	จำแนกตามขนาด				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม		เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	
1. เมือง	23	33	26	82	46	13	19	15	46	138
2. วังหิน	9	21	6	36	20	5	12	3	20	61
3. พยุห์	9	12	6	27	15	5	7	3	15	45
4. น้ำเกลี้ยง	6	13	9	28	16	3	8	5	16	49



ตาราง 1 (ต่อ)

อำเภอ	สถานศึกษา					สถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง				ผู้ให้ข้อมูล (คน)
	ประชากร				กลุ่ม ตัวอย่าง	จำแนกตามขนาด				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม		เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	
5. โนนคูณ	12	17	6	35	20	7	10	3	20	59
6. กันทรารมย์	19	43	19	81	46	11	24	11	45	136
7. ยางชุมน้อย	4	8	8	20	11	2	4	4	11	34
รวม	82	147	80	309	174	46	83	45	174	522

ที่มา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และระดับการมีส่วนร่วมของโรงเรียน วัด และชุมชนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน

ขั้นที่ 2 การศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้วิจัยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบตรวจเอกสาร และแบบสังเกต การมีส่วนร่วมของโรงเรียน วัด และ

ชุมชนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน

ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ในการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 บทนำ ตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ และ ตอนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้

ขั้นที่ 4 การประเมินรูปแบบ การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 4 คนในการประเมินใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ของรูปแบบ



ขั้นที่ 5 เป็นการนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดมาจัดสัมมนาในกลุ่มจาก ผู้แทนโรงเรียน ผู้แทนชุมชน และผู้แทนวัดเพื่อสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ใช้สถิติเชิงประมาณ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ขั้นที่ 2 เป็นการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ใช้การวิเคราะห์ เอกสาร การสัมภาษณ์ การสอบถาม จาก การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงโดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า

ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์รูปแบบโดยผู้วิจัยและจัดสัมมนาเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากนักการศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้นำศาสนาในระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลง

ไปถึงระดับโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการ

ขั้นที่ 4 การประเมินรูปแบบ การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ประโยชน์ของรูปแบบ

ขั้นที่ 5 เป็นการนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1-4 มาวิเคราะห์และปรับปรุงให้สมบูรณ์และจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

ขั้นที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านสภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ ) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การวางแผนงาน การเตรียมการ การประเมินผล และ การดำเนินการ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 3.90 3.84 3.81 3.28 ตามลำดับ ในด้านสภาพปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.91$ ) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การประเมินผล (Performance) การดำเนินการ (Process) การเตรียมการ (Pre-Pre)





การวางแผนงาน (Plan) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 3.09, 3.41, 2.91, 2.22

ขั้นที่ 2 การศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โรงเรียนชุมชน และวัดเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การเตรียมการ การวางแผนงาน การดำเนินงาน และการประเมินผล

ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการศึกษาวิจัยระยะที่ 1-2 และนำมาสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ได้องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย กระบวนการมีส่วนร่วม การกำหนดแนวปฏิบัติ กำหนดโครงสร้างและผู้รับผิดชอบ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดรายละเอียดโครงการตามกลยุทธ์ การดำเนินการ ผลผลิต

ขั้นที่ 4 การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้

เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )=4.58) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) มากไปหาน้อย ได้แก่ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.6, 4.6, 4.6 และ 4.5 ตามลำดับ

ขั้นที่ 5 การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาวิจัยระยะที่ 1-4 นำมาวิเคราะห์ และปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมโดย ได้จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย บทนำ องค์กรประกอบของรูปแบบ และ การนำรูปแบบไปใช้และประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ )= 4.68)

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยจากสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 174 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้แทนโรงเรียน ผู้แทนชุมชน และผู้แทนวัดในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาละ 3 คน รวม 518 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้แทนโรงเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนวัดจำนวนเท่ากัน คิดเห็น ร้อยละ 33.30 ต่อกลุ่มจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.8





มีส่วนร่วมกับโรงเรียนทุกครั้งที่ได้รับทราบข่าว มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.60 และเป็นโรงเรียนที่มีผลงานได้รับรางวัลระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.90

จากการศึกษาวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน มีข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.89-3.81) สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย ( $\bar{X}$  = 3.40-2.22) ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8(2) กำหนดให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(5) (6) มาตรา 57 มาตรา 58(2) การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรท้องถิ่นฯ มาจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 6, 14-16, 29)

ขั้นที่ 2 การศึกษาเชิงลึกรูปแบบการสร้างความร่วมมือโรงเรียน ชุมชน วัด ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนต้นแบบที่มีผลการประเมินสภาพการมีส่วน

ร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ในโรงเรียนต้นแบบ ที่มีผลงานด้านคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น จำนวน 3 แห่ง แยกตามขนาด เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าโรงเรียนต้นแบบทั้ง 3 แห่งมีรูปแบบการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการ การวางแผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผล สอดคล้องกับ โคเฮน และ อ้อพฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff. 1980: 16) ได้แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโดยการให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการให้ความร่วมมือ 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ทางบุคคล 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป ซึ่งเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางสังคม และวัฒนธรรมของชาวไทยที่สืบทอดกันมา



คือ มักจะให้ความช่วยเหลือกัน ซึ่งบางครั้ง จะให้ความร่วมมือโดยไม่ต้องร้องขอ ทั้งงาน ที่เป็นส่วนตัวและส่วนรวม สอดคล้องกับงาน วิจัยของ Tekaa (อ้างถึงในเมตต์ เมตต์กา รุดจ์จิต. 2541: 36) ซึ่งได้ศึกษาทัศนคติของ ชาวอินเดียในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการ มีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการ การศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในชุมชนที่มีประชาชนมีส่วนร่วม และ เป็นการจัดการศึกษาที่สามารถตอบสนอง ความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับ วัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ เมื่อประชาชนมี ส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งการจัดการศึกษาจะ มีผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรมสามัญศึกษา (2544: 47) พบว่า การ มีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็น ไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการ และความเหมาะสมกับชุมชน ทั้งนี้รัฐต้องส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทในการสร้างสังคมการ เรียนรู้ โรงเรียนเป็นองค์ประกอบนำในการ สร้างความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่ง ตนเองได้ เมื่อชุมชนเข้มแข็งจะสามารถดูแล ประชาชนในชุมชนได้ดีกว่าพึ่งบุคคลภายนอก และจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษาอย่างแท้จริง ในระยะเริ่มต้นการมีส่วน ร่วมของชุมชนเป็นลักษณะการให้ความร่วมมือ ในสิ่งที่โรงเรียนร้องขอมากกว่าการมีส่วน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วม ประเมินผล ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การมีส่วน ร่วมของชุมชนในเรื่องการทำหลักสูตรเรื่อง

งบประมาณ เรื่องบุคลากร ยังมีน้อยมาก จึง เป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่ต้องให้โอกาส ให้ความรู้ และใช้เวลาแก่ชุมชน เพื่อให้ชุมชน มีความรู้ความเข้าใจ ได้เรียนรู้ จึงจะทำให้ แสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วม ร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ มีสาระและ ประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้ รูปแบบการดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนเมืองค์ประกอบสำคัญ 9 องค์ประกอบ คือ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย กระบวนการมีส่วนร่วม การกำหนดแนวปฏิบัติ กำหนด โครงสร้างและผู้รับผิดชอบ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี การกำหนดรายละเอียดโครงการ ตามกลยุทธ์ การดำเนินการ ผลผลิต ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของโอวาท สุทธานารักษ์ (2540: 53) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ภายใต้โครงการการบริหารและการจัดการ การศึกษาที่ไม่กระจายอำนาจ กรณีศึกษาภาค กลาง ได้เสนอแนะเชิงนโยบายการจัดการ การศึกษา คือ 1) ให้มีการกระจายอำนาจในการ จัดการศึกษาไปสู่ชุมชนท้องถิ่นให้เขามีส่วน ร่วมในการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งด้าน งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน 2) พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา



ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถทำงานกับประชาชนโดยให้ความสัมพันธ์แบบแนวราบ 3) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ชุมชนมีขีดความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนด้วยตนเองมากที่สุดโรงเรียนกับชุมชน มีความสัมพันธ์กันโดยธรรมชาติอยู่แล้ว เนื่องจากโรงเรียนเกิดจากความต้องการของชุมชนโรงเรียนจึงมีหน้าที่ให้บริการชุมชน การมีความสัมพันธ์ที่ดีย่อมทำให้เข้าใจถึงความต้องการและข้อจำกัดของแต่ละฝ่ายซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและความเข้าใจดีต่อกัน การสร้างโอกาสและความต่อเนื่องให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โรงเรียนต้องบูรณาการให้เข้ากับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานประจำที่ปฏิบัติเป็นปกติอยู่แล้ว และเชื่อมโยงให้สัมพันธ์กับชุมชนโดยมีนักเรียนเป็นสื่อกลางการที่ชุมชนรับรู้และมีส่วนร่วมเป็นประจำจะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นเหมือนกิจกรรมหนึ่งของชุมชน จะทำให้เกิดการซึมซับรับรู้และมีส่วนร่วมโดยอัตโนมัติ และการพัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พวงสมจิตร (2540: 89) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร และณัฐพงศ์

แก้วตาปี (2543: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในกลุ่มชาติพันธุ์ไทยลาว, ไทยลาว-ไทยเขมร, ไทยลาว-ไทยส่วย, ไทยลาว-ไทยเยอ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดศรีสะเกษพบว่า ด้านการวางแผนงานขาดความชัดเจนและระบบสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบันกิจกรรมไม่หลากหลาย ด้านการเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนมีการจัดกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง

ขั้นที่ 4 การประเมินความสอดคล้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดศรีสะเกษ มีสาระและประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้ องค์ประกอบของรูปแบบมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย กระบวนการมีส่วนร่วม การกำหนดแนวปฏิบัติ กำหนดโครงสร้างและผู้รับผิดชอบ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดรายละเอียดโครงการตามกลยุทธ์ การดำเนินการผลิต ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยภาพรวมมีความสอดคล้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความ



เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ขั้นที่ 5 การนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ มีองค์ประกอบสำคัญ 9 องค์ประกอบ คือ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย กระบวนการมีส่วนร่วม การกำหนดแนวปฏิบัติ กำหนดโครงสร้างและผู้รับผิดชอบ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดรายละเอียดโครงการตามกลยุทธ์ การดำเนินการ ผลผลิต ซึ่งสอดคล้ององค์การสหประชาชาติ (United Nation. 1981: 8) ได้สรุปรูปแบบและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาว่า มี 3 รูปแบบใหญ่ คือ 1. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง (Spontaneous) ซึ่งเป็นการร่วมโดยอาสาสมัครหรือ การรวมตัวกันขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยเป็นการกระทำที่มิได้ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก 2. การมีส่วนร่วมแบบชักจูง (Induced) เป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือการสนับสนุนจากรัฐบาล 3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ (Corecived) ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาล ภายใต้การจัดการของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือโดยการบังคับโดยตรงและสอดคล้องกับวรรณวิไล วรวิกโทษิก (2540: 17 – 18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อาจมีความเกี่ยวข้องทั้งทางด้านจิตใจอารมณ์

และสังคม ซึ่งจะเป็นเหตุให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติ ตลอดจนติดตามและประเมินผล เพื่อบรรลุถึงเป้าประสงค์เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวัสดิ์ ยศบุญเรือง (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาศึกษาศาสตร์ บพทบาทและหน้าที่บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำปาง สรุปว่ามีความจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน และต้องระดมความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้น จึงจะช่วยให้งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีผลในทางปฏิบัติและดำเนินการต่อไปได้

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ เริ่มตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชนและวัด การสร้างรูปแบบ การสร้างรูปแบบ การประเมินรูปแบบ และการนำเสนอรูปแบบ เป็นกระบวนการสร้างรูปแบบที่มี การพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ ข้อมูลพื้นฐาน ระบุปัญหา ความต้องการจำเป็น แล้วนำไปสร้างรูปแบบเบื้องต้น ขั้นที่ 2 การตรวจสอบหรือทดสอบรูปแบบ โดยประมวลความคิดเห็นจากการตรวจสอบและเปรียบเทียบรูปแบบกับองค์ประกอบและภารกิจจริง



หรือทดสอบ และขั้นที่ 3 ทบทวน ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้สมบูรณ์ รูปแบบ ควรจะมีเพียงสองขั้นตอนหลัก คือ ขั้นที่ 1 การสร้างการพัฒนาแบบ และ ขั้นที่ 2 การตรวจสอบหรือทดสอบรูปแบบ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้อำนวยการในฐานะผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านจริยธรรมโดยตรงจะต้องมีภาวะผู้นำ มีนโยบายในการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง

2. ผู้แทนโรงเรียน ผู้แทนชุมชน และผู้แทนวัดจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอนตั้งแต่ การเตรียมการ การวางแผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผล

3. โรงเรียน วัด และชุมชนจะต้องวิเคราะห์บริบทของชุมชน สภาพการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสม

4. ผู้เกี่ยวข้องจะต้องศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบให้ชัดเจนและมีการจัดทำรายละเอียดเพิ่มเติม โดยเฉพาะ การจัดทำยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดทำรายละเอียดโครงการ และปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยควรนำรูปแบบการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ชุมชน และวัดในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดศรีสะเกษ ไปทดลองใช้ในรูปการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงให้เหมาะสม

### References

- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). Participation's Place in Rural Development Seeking Calrity Through Specificity. World Development. Vol. 8.
- Daungpreuksa Montr. (1997). The Opinion of the Members of the Tambol Administrative Organizations Toward the Participation in Managing Forest and Natural Resources, A Case study: Suan Phung District. Ratchaburi Province. Master of Arts (M.A). NakornPrathom, Mahidol University.
- Department of Education. (2001). Community Participation in the basic Education at Secondary Level. Bangkok: Religion.



- Soobkapung Pattama. (2009). "Thai People's Participation During the last Decaded: Current Problems and Future Challenges. The Journals of King Prajadhipok's Institution. 7(2), May-August 2009. Page 42-59.
- Kaewsomboon Dusida. (2002). People's Participation in Tambon Development Projects of Tambon administrative organizations (TAO) in Songkla Province. M.Ed. Songkla: Prince of Songkla University.
- Kraivichian Thanin. (2007). The Morals and the Ethics of Managers. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Mettkaroonjit Mett. (1998). The Participation of Education Committee in Municipal School Administration, Nakhon Ratchasima Province. Educational Administration (M.Ed.). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Natthapnong Kaeotapi. (2000). Problems, Causes and Guidelines for Solving Performance Problems of Relations with the Community of Secondary Schools Situated in the Ethnic Groups of Thai Lao, Thai Lao – Thai Khmer, Thai Lao – Thai Kui, and Thai Lao – Thai Nyoe under the General Education Department in Si Sa Ket Province Natthapnong Kaeotapi. M.Ed. Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Office of Permanent Secretary for Education. (2012). Action Plan 2555-2558. Bangkok: Strategy and Plans Division of the Office of Policy and Strategic of the Office of Permanent Secretary for Education.
- Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). (2012). Annual Report 2554 of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). Bangkok: Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization)
- Phaungsomjit Choochart. (1997). An Analysis of Facilitating Factors and Restraining Factors Towards Community-Elementary School Participation in the Vicinity of Bangkok Metropolis. Doctor of Philosophy (Educational Administration). Bangkok: Chulalongkorn University.





- Sarattana Viroj. (2003). Educational Administration: Policy and Strategy to Achieve Results. Bangkok. Tipwisut Printing.
- Sootarak Owat. (1997). People's participation under Educational Management structure and Decentralized educational Management in Central Region. Bangkok: Office of the National Education Committee.
- Sukapirom Booncherd. (1998). The Role of School Committee Towards the Participation in Solving the Administrative Problems of the Small Schools under the office of the Provincial Primary Education of Ratchaburi. Educational Administration (M.Ed.). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- The Ministry of Education. (1999). National Education Act BE 2542(1999). Bangkok: Teachers council publisher Lat Phrao.
- United Nations. (1981). Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and National Development Report of the Meeting or the Adhoc Group of Experts. New York: United Nations.
- Voravikosit Wanvilai. (1997). The study of the Participation of Tambon Administrative Committee in Organizing Educational activities in Provincial Office of the Non-Formal Education in Central Region. M.Ed. (Non-Formal Education), Bangkok: Chulalongkorn University.
- Yosboonrueng Sawas. (1998). The Promotion of Community Participation in Educational Management: A case study: The Role and function of Educational Personnel under the Office of Lampang Provincial Primary Education. M.Ed. (Educational Administration). Chiang mai: Chiang Mai University.

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

## Factors Affecting the Transformational of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office 30.

ศศิธร รักษาชนม์<sup>1</sup>, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์<sup>2</sup>, เพียงแข ภูผายาง<sup>3</sup>

Sasithorn Raksachon<sup>1</sup>, Sutham Thamtasananon<sup>2</sup>, Piangkae Poophayang<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

ความมุ่งหมายในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน ครู จำนวน 314 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

1 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1 M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University.

2 Assistant Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University.

3 Lecturer Dr, Faculty of Graduate Studies, Chaiyaphum Rajabhat University.





ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการกระจายอำนาจ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านกระตุ้นทางปัญญา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เท่ากับ 0.835 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 69.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = .089 + .320(X_5) + .325(X_4) + .186(X_2) + .131(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .332(X_5) + .311(X_4) + .173(X_2) + .133(X_3)$$

คำสำคัญ: ปัจจัย, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study factors affecting the transformational leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 30 2) to study the transformational of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 30 3) to study the relationship



between the factors affecting the transformational leadership of school administrators and the transformational of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 30 4) to construct a regression equation for prediction of transformational leadership of the school administrators under Secondary Educational Service Area Office 30

The sample were school administers and teachers total of 394. They were selected by Stratified Random Sampling. The instrument included the questionnaire in 5 levels as Rating Scale with reliability coefficient 0.97 . Data were analyzed by using computer program to calculate the Frequency, Percentage, Mena, Standard Deviation, Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The study finding as follow:

1. The factors affecting the transformational leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 30, were in “high” level in every aspect.

2.The transformational leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 30, were in “high” level in every aspect.

3.The relationship between factors affecting transformational leadership and transformational leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 30, was positive with statistical significance of .01

4.The regression equations for prediction of transformational leadership of school administration under Secondary Educational Service Area Office 30, with correlation coefficient 0.835, predictive value 69.8 at .01 significant level . The predictive equation could be written as follows: In terms of raw scores:

$$Y' = .089 + .320 (X_5) + .325(X_4) + .186(X_2) + .131(X_3)$$

In terms of standardized scores:

$$Z' = .332 (X_5) + .311(X_4) + .173(X_2) + .133(X_3)$$

**Keywords:** Factors, The transformational leadership.



## บทนำ

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายมากขึ้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และ โครงสร้างการบริหาร ของการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่ง บทบัญญัติ ของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” เป็นการ จัด โครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพ เชิงนโยบาย หลากหลาย ในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่น เป็นสำคัญ สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 นั้น ได้เสนอแนวคิด และ วิธีการจัดการศึกษา ที่ทำหลายด้าน จึงเป็นเสมือนกฎหมายปฏิรูปการศึกษา ดังจะเห็นได้ว่า ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ คือ ปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและกัน ทั้งระบบ ปฏิรูปแนวทางการจัดการศึกษา โดยให้ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตร และเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหาร

และการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์การปกครองท้องถิ่น และเอกชน โดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับ สถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรมาเพื่อการศึกษา ปฏิรูประบบประกัน คุณภาพการศึกษา เน้นเรื่องของการประกันคุณภาพภายใน และให้มีการรับรอง และประเมินผลมาตรฐาน จากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อ และเทคโนโลยี ในรูปแบบที่หลากหลาย ที่มีคุณภาพ ( สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544:15-18)

การปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ ( Whole School Approach: WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือ จากทุกฝ่าย ที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่อง การเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( สุพล วังสินธุ์. 2545: 29) นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ



รองรับการกระจายอำนาจโดยมีความคาดหวัง กระจายอำนาจที่มีต่อสถานศึกษา สถานศึกษาที่เข้มแข็งเป็นผู้นำร่องก่อน เพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่นๆ ในรุ่นต่อไปจะขยายเพิ่มขึ้นตามเวลาที่วางแผนไว้ จนสถานศึกษาทั้งหมดเป็นสถานศึกษาที่เข้มแข็ง การใช้หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสถานศึกษาที่มีความพร้อมสูงอยู่แล้วที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนา เป็นการต่อยอดการพัฒนาที่แต่ละสถานศึกษาดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยมีจุดเน้นที่หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยดำเนินการในลักษณะบูรณาการหลักสูตรผู้บริหารและหลักสูตรครู ศึกษา นิเทศก์เข้าด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 3)

การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในสังคมจะมีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้กำหนดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้ที่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเกิดขึ้นสำเร็จหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน พฤติกรรมการเห็นด้วยสนับสนุนหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรนี้ เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร (กรองแก้ว อยู่สุข, 2545: 45) ทฤษฎีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการมุ่งที่วิสัยทัศน์ การบันทึกลงใจ และการกระจายอำนาจของผู้หน้านับเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ภาวิตาธราศรีสุทธิ (2549: 15) ผู้บริหารรุ่นใหม่ทุกคนควรทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 2 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมของประเทศอยู่ในระดับต่ำ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2551: 5) ถึงแม้ว่าจะจะมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารแต่สถานศึกษายังขาดความเข้มแข็งในการดำเนินการ ยังไม่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร จากปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวและสภาพการบริหารองค์กรของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คงปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำองค์กรและบุคคลากรในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์และเป็นที่ยอมรับของ



องค์การ ย่อมส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และ ถ้าหากผู้บริหารท่านใดมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม ไม่มีความสามารถ ไม่มีศักยภาพ ไม่มีวิสัยทัศน์ และไม่เป็นที่ยอมรับขององค์การ ย่อมส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของนักเรียนต้อยไปด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารสถานศึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูให้มีความผูกพัน มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีการพัฒนาองค์การของตนเองซึ่งผลการวิจัยยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบล และ อวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990: 83 อ้างถึงใน อีระพงษ์ นามสง่า, 2554: 27 ) ใน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งได้รับการยอมรับ และเป็นที่ยอมรับจากนักการศึกษา นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ
2. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ





ผู้บริหารสถานศึกษา

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,719 คนรวมทั้งหมด 1,819 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ปีการศึกษา 2555

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 314 คน รวมทั้งหมด 394 คนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบประชากรกับตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะ

ของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การกระจายอำนาจ 4) การสื่อสารในองค์กร 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยของหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครู

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ทางไปรษณีย์ พร้อมส่งแบบสอบถามคืนตามที่เจ้าหน้าที่พร้อมติดแสตมป์ถึงผู้วิจัย และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยไปส่งและติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for windows โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัย

ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (สัมพันธพันธ์พหุคูณ, 2550: 125)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.5 ที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.6 ดำรงตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 79.7 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการกระจาย



ยอำนาจตามลำดับ

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกระจายอำนาจ ตามลำดับ

5. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนจากปัจจัย 5 ปัจจัยที่สามารถทำนาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลมาจากปัจจัยที่เป็นตัวทำนาย คือ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X<sub>5</sub>) ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร (X<sub>4</sub>) ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X<sub>2</sub>) ด้านการกระจายอำนาจ (X<sub>3</sub>) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เท่ากับ 0.835 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 69.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ ดังนี้

$$Y' = .089 + .320(X_5) + .325(X_4) + .186(X_2) + .131(X_3)$$

$$Z' = .332(X_5) + .311(X_4) + .173(X_2) + .133(X_3)$$

### อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้





1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการกระจายอำนาจ สอดคล้องกับ Davis (1997 อ้างอิงมาจาก สิทธิพล พหลทัฬห, 2552: 56-57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม สอดคล้องกับ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552: 80 ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด รองลงมาเป็นด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์กรและการกำหนด

วิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรก ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนอันดับสุดท้ายตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ การสื่อสารในองค์กร ส่วนครูเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553: 94) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา เฉพาะในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X6) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X9) โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ สอดคล้องกับแอนนา รัตน์ภักดิ์ (2553: 114



-119) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จวีวรรณ จันท์เม่ง (2554: 114-115) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 1,2,3,4 และ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวมและมาตรฐานที่ 2,6,8 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อมาตรฐานที่ 7 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อมาตรฐานที่ 5,6 และสอดคล้องกับ วีระพงษ์ นามสง่า ( 2554: 74-75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอธาดูปนวม จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามระดับการจัดการศึกษา โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศและระดับการศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาหลักการบริหาร จัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ใฝ่หาความรู้ในการพัฒนา



ตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารสถานศึกษา จัดการศึกษาให้สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก กระแสการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้ปรับโครงสร้างการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล และการที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน Bass ( 1997: 130 - 139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์และยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of Correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายาม และความพึงพอใจพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย แบบเชิงรุก แบบเชิงรับ และปล่อยตามสบาย และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544: 5) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วม

งานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .782$ ) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Y2) กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5) รองลงมา ( $r_{xy} = .761$ ) คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Y3) กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .502$ ) คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารในองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการกระจายอำนาจมีความสำคัญที่จะนำไปสู่การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา



สอดคล้องกับ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553: 93) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบสมมติฐาน มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้หลักการกระจายอำนาจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดวิสัยทัศน์และเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ พัทธสิดา มีบุญ (2553: 59-74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 123 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กันกับองค์การแห่งการเรียนรู้จากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับกันทิมา ชัยอุดม (2556: 199 - 225) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา และการเป็นผู้มีบทบาท พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลร่วมกัน การควบคุมการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถที่จะเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถ และเจตคติให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารควรใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้มีการประชุมกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้มีการประชุมกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารจัดการร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งหมดในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการประจำปี มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่ต้องสร้างในองค์กร ซึ่งต้องเริ่มจากการรับรู้ที่ชัดเจนถึงที่มาของเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม การสื่อสารทำความเข้าใจในองค์กรให้ได้รับรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้เห็นถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นำไปสู่การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป วิโรจน์ สารรัตน์ (2546: 11) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กร

แห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก และสมยศ นาวีการ (2545: 1) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือกระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประการสุดท้าย การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

4. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยเลือกรูปแบบการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า มีอยู่ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการกระจายอำนาจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ร้อยละ 69.80 สอดคล้องกับ สมศักดิ์ แก้ว





วิไล (2552: 80-81) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด รองลงมาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ การสื่อสารในองค์การและการกำหนดวิสัยทัศน์ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยสามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลมาจากปัจจัยที่เป็นตัวทำนายคือ การสื่อสารในองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.691 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ณิชญา นุสวดชาติ (2553: 184) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย

พหุคูณมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.776 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 60.20 และสอดคล้องกับ อินทอร โควังชัย (2554: 108-118) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากที่สุด ระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวม ได้ร้อยละ 51.2 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือการบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารในองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการกระจายอำนาจ ชับเคลื่อนองค์การอันจะส่งผลให้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงมีความชัดเจน สร้างความมั่นใจในการบรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างภาพการพัฒนาขององค์การ สิ่งนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554: 26) ได้กล่าวไว้ว่า การ



บริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการ สามารถเรียนรู้ได้และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่างๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร และแนวคิดของ รัสเซลล์ ที เกรก (Russell T Gregg, 1957: 115) ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการบริหารการศึกษา (DPOCICE) 7 ขั้นตอนในการบริหารงาน คือ การวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหาร ควรตัดสินใจด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว โดยอาศัยข้อมูลและระเบียบแบบแผนประกอบผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างมีแผน มีการคิดเตรียมการแก้ปัญหาล่วงหน้า ผู้บริหารจะต้องจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องจัดช่องทางในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การให้ทั่วถึงสะดวก รวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการจูงใจคนในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

จากผลการวิจัยพบว่ามีปัจจัย 4 ปัจจัย ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการกระจายอำนาจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านให้สูงขึ้นและมากที่สุด

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ประการ เพื่อพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุด

1.3 ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล



ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเรียงลำดับความสำคัญตามข้อค้นพบ ดังนี้ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกระจายอำนาจ ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.5 ผู้บริหารควรประเมินตนเองตามสภาพความเป็นจริง โดยสังเกตจากผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และสังเกตจากพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2.3 ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เช่น ด้านการสร้างนวัตกรรมและการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างทีมงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการศึกษาค้นคว้าจะได้หลากหลายอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

## References

- Ministry of Education. (2002). Law, the National Education Act 2542, as amended. (No.2). Bangkok: Printing Press of the Express Transportation Organization of Thailand (E.T.O.).
- \_\_\_\_\_. (2003). Administration Act, the Ministry of Education. Bangkok: Printing Press of the Express Transportation Organization of Thailand (E.T.O.).
- \_\_\_\_\_. (2007). Leadership Development Program Changes To support for decentralization Executive education and executive education. Documentation Training.





- Krongkaew Yusuk .(2002). Organizational Behavior. Chulalongkorn University Publishing.
- Teerapong Namsanga. (2011). Transformational Leadership of School Administrators in ThatPhanom District, Nakhon Phanom Province. Master of Education Independent Study. Nakhon Phanom: Nakhon Phanom University.
- Phagapun Chuamuangphan. (2010). Factors Affecting Transformational Leadership of the School Administrators in Lampang Province. Master of Education Thesis. Sukhothai Thammathirat Open University
- Pawida Tharaseesut. (2006). Principles and theories of educational administration. Bangkok: Ramkhamhaeng University publishing.
- Manoon Promraksa. (2011). Transformational Leadership Behavior of Small-sized Educational Institution Administrators, Lampang Primary Educational Service Area 1. Master of Education Thesis . Chiang Mai: Chiang Mai University
- Somsak Wilaikaew. (2009). Factors affecting Transformational Leadership Administrators under Khon Kaen Municipality. Master of Education Independent Study. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Sumpun Panpueg. (2007). Applied Statistics for Research. Faculty of Education: Khon Kaen University.
- Sittipon Pahontap. (2009). Factors affecting The Transformational Leadership of School Administrators under The Office of Khon Kaen Education Service Area 3. Master of Education Independent Study. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Supon Wangsin. (2002). School administration, according to Education Reform. Academy Journal. Bangkok.
- Office of the Basic Education. (2008). Policy Commission Basic Education B.E. 2551. Bangkok: Printing Press of the Express Transportation Organization of Thailand (E.T.O.).



Office of Educational Standards Certification and Quality Assessment. (2008). A Report on Results of External Quality Assessment in Round 2, the schools under the Office of Basic Education. Discovered on October 19, 2555 From [http:// bet.obec.go.th / ega/](http://bet.obec.go.th/ega/).

Office of Educational Reform. (2001). The Education Reform Act of National Education. Bangkok Office of the Education Separate public bodies.

Intuon Khowangchai. (2011). The Relationship between the Transformational Leadership and the Quality of Academic Management in Schools under the office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4. Master of Education Independent Study, Khon Kaen: Khon Kaen University.

# การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

## Elements that affect the quality of working life of the school administrators in Si sa ket Province.

พิมพ์ โหลคำ<sup>1</sup>, อัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์<sup>2</sup>, ชวนชัย เชื้อสาธุชน<sup>3</sup>

Pim lokham<sup>1</sup>, Asavarit Uthairat<sup>2</sup>, Chuanchai Chuesathuchon<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 440 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 5 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรกลุ่มปัจจัยค้าจุน ตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 5 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 176 ข้อ มีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.86 ถึง 0.96 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยที่ได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรม

1 ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี 2556

2 รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

3 รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน ความเกี่ยวข้องของสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 2. ตัวแปรทำนายที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น 2 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ กลุ่มปัจจัยค้ำจุน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความเหมาะสมของรายได้ และตัวแปรในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ตัวแปร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ความเพียงพอในชีวิต และความสามารถในการสื่อสาร และตัวแปรทำนายที่ดีทั้ง 6 ตัวแปรนี้ ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 73.8 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ คือ  $Y' = 44.762 + .768X_{12} + .429X_5 + 1.602X_{14} + 1.540X_{10} + .858X_{13} + .597X_3$  สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z'_Y = .176ZX_{12} + .101ZX_5 + .280ZX_{14} + .257ZX_{10} + .148ZX_{13} + .147ZX_3$  3. ตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และความรับผิดชอบต่อสังคม ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของรายได้ ตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความสามารถสำหรับการทำงาน การให้มีส่วนร่วม ความเพียงพอในชีวิต และความสามารถในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก ( $R = .867$ ) และร่วมกันสามารถทำนายคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1 4. ตัวแปรทำนายในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น 5 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยค้ำจุน 5 ตัวแปร และตัวแปรในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ตัวแปร รวม 14 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน

### Abstract

This research aims to investigate elements that affect the quality of life of



the school administrators in Si sa ket Province. Samples of school administrators, Office of the Basic Education Commission, in Si sa ket province, 440 people were selected by stratified random sampling, Instruments used in this study was a questionnaires of 5 parts, the Part 1 the basis of the respondents, including sex, age, part 2 is on variable motivator factors, part 3 the variable hygiene factors. part 4 the variable characteristics of school administrators, and Part 5 the quality of working life of school administrators, have 176 items with confidence farm 0.86 to 0.96 and accurate structural analysis confirmed the composition. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis, correlation coefficient of Pearson, and multiple regression analysis.

The results are summarized below:

1. School administrators and the overall quality of life was good. By receiving adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, competency Developed, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life space, social relevance. at a high level.

2. Variables to predict the quality of working life, including school administrators there are 6 variables. Variables in the two variable motivator factors such as types of work and responsibilities. Variable hygiene factors such as one's income. and the variable characteristics of school administrators in three variants, including the participation aspects. the sufficient. and the communicate. The six variables and variables that together can predict the quality of working life, school administrators, 73.8 percent of which can be written as an equation to predict the raw scores and standard scores were as follows. Equation derived from the raw scores.  $Y' = 44.762 + .768X_{12} + .429X_5 + 1.602X_{14} + 1.540X_{10} + .858 X_{13} + .597X_3$  Prediction equation in standard score is.  $Z'_Y = .176ZX_{12} + .101ZX_5 + .280ZX_{14} + .257ZX_{10} + .148ZX_{13} + .147ZX_3$  2. Variables motivator factors, including accomplishment, admittedly respected, types of work, opportunities to progress in the future, and responsibilities. Variable hygiene factors, including commanding, policies administration, working conditions, colleagues, and the adequacy of



income. Variable characteristics, including the performance, participation aspects, the sufficient, and the communicate correlated with the quality of work life in high school administrators ( $R = .867$ ), and quality of life can predict the results of the study were 75.1 percent. 4. Variables motivator to predict the five variable hygiene the five variables and the variable characteristics of school administrators four variables and 14 variables to predict the variability of the quality of working life of the school administrators, than the predicted one in the group and only one in the group. and subgroups divided by sex and age.

**Keywords:** motivator, hygiene characteristics the quality of working life

## บทนำ

ยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based society and economy) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงนำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้า การจัด และการบริหารการศึกษา ก็เช่นเดียวกันต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำไปสู่ การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ 2550: 1) เมื่อก้าวถึงการบริหารจะเกี่ยวข้องกับคน งาน และระบบ ดังนั้นการบริหารจะมุ่งประเด็นให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานตามเป้าหมายสอดคล้องกับความต้องการของ

หน่วยงาน (ใจเด็ด พรไชยา 2536: 58) คนทำงานในระดับ ผู้บริหารหลาย ๆ คนที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบจากองค์กรมักจะ ภูมิใจมีความสุขในความก้าวหน้าของชีวิตการทำงานของตนเอง แต่ความกดดันจากงานก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ต้อง ทุ่มเททำงานหนักมากขึ้น ต้องดูแลรับผิดชอบการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร เกิดความเครียด พักผ่อนน้อย ไม่มีโอกาส ออกกำลังกาย สุขภาพเสื่อมโทรม ถ้ามาทำงานแต่เช้า กลับมืดแสดงว่าเป็นคนทุ่มเทกับงานมาก ชีวิตส่วนตัว เริ่มถดถอยไม่มีเวลาดูแลทั้งตัวเอง ครอบครัว คนรอบข้างมากนัก แล้วจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างไร ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีปัญหา การสร้างความสมดุลนั้นจึงเป็นหน้าที่และความ รับผิดชอบขององค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดความสมดุล ในคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างผลงานและมีขวัญ กำลังใจที่ดีในการทำงาน คุณภาพชีวิตเป็น



สิ่งสำคัญซึ่งต้องสร้างความสมดุลให้ลงตัวที่สุด แต่ความสมดุลนั้นไม่ได้หมายความว่า งานกับครอบครัวต้องหารสองเสมอไป ความสมดุลนั้นสามารถสร้างได้จากตนเอง และความจริงใจของ ผู้บริหารองค์กรที่อยากจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ศิริพร กาฬกาญจน์ 2550: 1-3)

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต่อกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้ แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่าการกำลังถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้อง หยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (ผจญ เณนิมสาร 2550: 1-5)

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ บุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้องค์กรและบุคคลต่างได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพดี (Healthy) ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญแสง ชีระภากร 2533: 5) ดังนั้นผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานขององค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ จึงนำพาให้องค์กรสามารถอยู่รอดปลอดภัย เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความสำเร็จ ความล้มเหลวในการดำเนินงาน จึงขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ได้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร การพัฒนา และเพิ่มทักษะทางด้านการจัดการให้เป็นระบบที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง





ตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ตัวแปรกลุ่มปัจจัย  
ค้ำจุน และตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้  
บริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้  
บริหารสถานศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่ม  
ย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ

3. เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่ดีที่สุดส่งผล  
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถาน  
ศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

4. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถ  
ในการทำนายของ ตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น  
ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค้ำจุนและตัวแปรกลุ่ม  
คุณลักษณะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มรวมและกลุ่ม  
ย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ

### ขอบเขตของการวิจัย

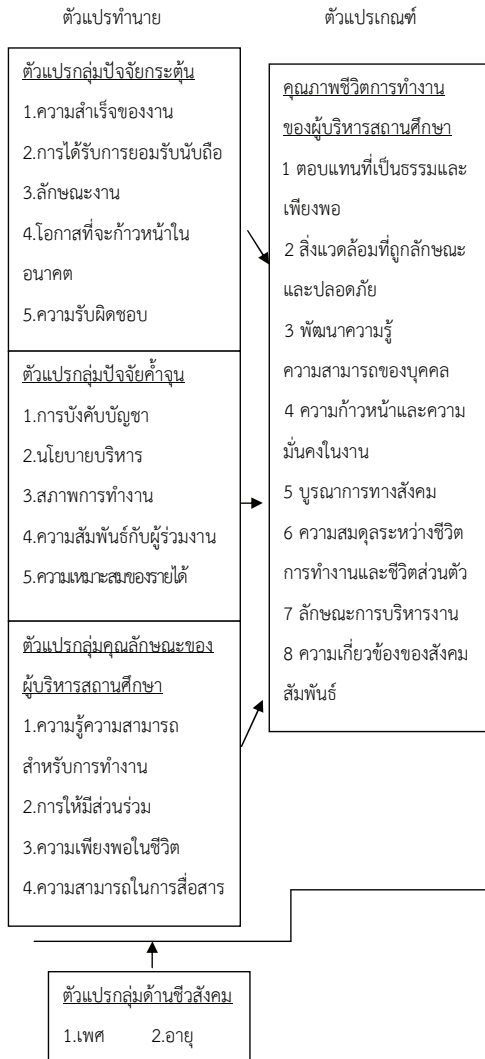
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่  
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร  
สถานศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษซึ่งประกอบ  
ด้วยดังนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถาน  
ศึกษา ในจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน  
964 คน ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรทำนาย  
ประกอบด้วย ตัวแปร 3 กลุ่ม ดังนี้ ตัวแปร  
กลุ่มปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของ  
งาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะ  
งาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความ  
รับผิดชอบ ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการ  
ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความ  
เหมาะสมของรายได้ ตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความ  
สามารถสำหรับการทำงาน การให้มีส่วนร่วม  
ความเพียงพอในชีวิต ความสามารถในการ  
สื่อสาร ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบ  
ด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่ง  
แวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พัฒนา  
ความรู้ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้า  
และความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม  
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ  
ชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน ความ  
เกี่ยวข้องของสังคมสัมพันธ์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ทฤษฎี  
และแนวคิดที่สำคัญดังนี้ ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ  
Fredrick Herzberg (Herzberg, 1959 )  
ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)  
หรือปัจจัยกระตุ้น และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene  
Factors) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย คุณลักษณะ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยงานวิจัยของ  
ทศนา แสงศักดิ์ (2549: 76) คุณภาพชีวิต  
การทำงานอาศัยแนวคิดของ Walton (1974:  
12-16) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการ  
วิจัยได้ดังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร สุ่มกลุ่มตัวอย่าง สร้าง

แบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 964 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 440 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ แบ่งประชากรตามเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 5 เขต ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 964 คน คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากมีตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตัวแปรตั้งนั้นผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ในงานวิจัยนี้มีตัวแปร 15 ตัวแปร  $20 \times 15 = 300$  ซึ่งอาจเกิดผลความคลาดเคลื่อนของผลการวิจัยและป้องกันความไม่สมบูรณ์ของ



แบบสอบถามจึงเก็บกับกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งหมด 440 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย 2538: 46 อ้างอิงจาก Saris & Stronkhorst 1984: 213-214; Anderson & Gerbing 1984: 155-173; Lindeman Merenda & Glod, 1980: 163) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ตามสัดส่วนโดยการสุ่มแบบอย่างง่ายได้ 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบมาตราการประเมิน (rating scale) ประกอบด้วยข้อความ 5 ตอน ตอนที่ 1 ตัวแปรกลุ่มชีวิตสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ตอนที่ 2 เป็นตัวแปรเกี่ยวกับกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความรับผิดชอบ ตอนที่ 3 กลุ่มปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความเหมาะสมของรายได้ ตอนที่ 4 กลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความสามารถสำหรับการทำงาน การมีส่วนร่วม ความเพียงพอในชีวิต ความสามารถในการสื่อสาร ตอนที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่าง

ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน ความเกี่ยวข้องของสังคมสัมพันธ์

## วิธีการวิจัย

1. ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือเพื่อตรวจสอบรูปแบบ ซึ่งเป็น แบบสอบถามแบบแบบเติมคำตอบ แบบตรวจสอบรายการ (checklist) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประเด็นคำถามจะเกิดจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค้ำจุน และตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค้ำจุน และตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ จำนวน 176 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราการประเมิน (Rating scale) 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด กรณีการให้คะแนนในแต่ละข้อมีคะแนน 5 อันดับ ในกรณีที่ เป็นข้อความทางบวก “มากที่สุด”



ให้ 5 คะแนน และลดลงตามลำดับ “น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน ในกรณีที่เป็นข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน

4. การปรับปรุงผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้าน การบริหาร การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้าน การวิจัย หรือ วัตถุประสงค์ ประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละปัจจัย เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละปัจจัยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสม จากการพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามที่ค่าตั้งแต่ 0.6 - 1.00

6. ตรวจสอบคุณภาพรายข้อ ผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน จากนั้นนำผลการทดลองมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) กับค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

แล้วปรับปรุงแบบสอบถามโดยการพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อคำถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ และคะแนนรวมที่หักคะแนนข้อนั้นออก (Corrected Item-Total Correlation) ได้คัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.17 ถึง 0.95 ยกตัวอย่าง เช่น ตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC 0.6-1.00 ค่าอำนาจจำแนก 0.30-0.71 ความเชื่อมั่น. 878 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง Chi-square= 59.691, df= 62, P-value= 0.560, CMIN/DF= .963, GFI= 0.928, AGFI= 0.878, RMSEA= 0.000, RMR= 0.022

7. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดผู้วิจัยได้นำข้อความที่คัดเลือกไว้มาหาค่าความเชื่อถือได้โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Alpha ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.86 ถึง 0.96

8. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม เช่น ความสำเร็จของงาน Model Fit Summary CMIN



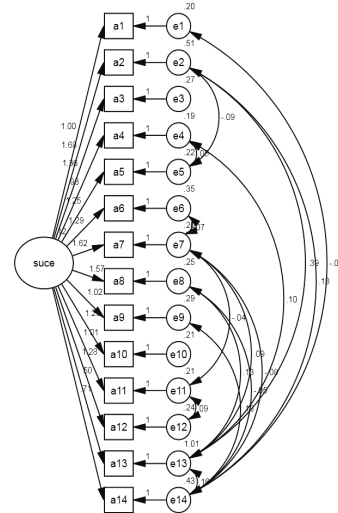
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	43	59.691	62	.560	.963

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.057	.911
Independence model	.251	.234	.270	.000

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.022	.928	.878	.548
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.174	.338	.236	.293



Chi -square= 59.691, df= 62,  
P-value= 0.560, CMIN/DF= .963, GFI= 0.928, AGFI= 0.878,

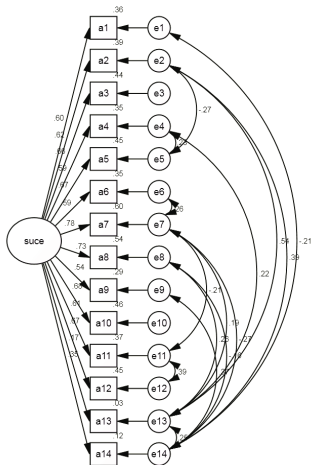
RMSEA= 0.000, RMR= 0.022

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean,  $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations, S) แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

1.1 เกณฑ์สำหรับคะแนนในกลุ่มตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น กลุ่มปัจจัยค้ำจุน กลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้





บริหารสถานศึกษาด้านย่อย ๆ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2555: 75)

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50 -4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

1.2 เกณฑ์สำหรับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.50-5.00	ดีมาก
3.50 -4.49	ดี
2.50-3.49	พอใช้
1.50-2.49	ไม่ดี
1.00-1.49	ไม่ดีเลย

2. ในการศึกษาตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Selection)

3. ในการศึกษาความสัมพันธ์ตามวัตถุประสงค์ได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ (Enter Selection)

4. เปรียบเทียบความสามารถในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้การทดสอบเอฟ (F- test)

## ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยที่ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บริหารงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2. ตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรในกลุ่มปัจจัย กระตุ้น 2 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน และ ความรับผิดชอบ กลุ่มปัจจัยค้ำจุน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความเหมาะสมของรายได้ และตัวแปรในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ตัวแปร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ความเพียงพอในชีวิต และความสามารถในการสื่อสาร และตัวแปรทำนายที่ดีทั้ง 6 ตัวแปรนี้ ร่วมกันสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 73.8 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 44.762 + .768X_{12} + .429X_5 + 1.602X_{14} + 1.540X_{10} + .858 X_{13} + .597X_3$$



$$Z'_Y = .176ZX_{12} + .101ZX_5 + .280ZX_{14} + .257ZX_{10} + .148ZX_{13} + .147ZX_3$$

3. ตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และความรับผิดชอบ ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค่าจูน ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของรายได้ ตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความสามารถสำหรับการทำงาน การให้มีส่วนร่วม ความเพียงพอในชีวิต และความสามารถในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $R = .867$ ) และร่วมกันสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1

4. ตัวแปรทำนายในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น 5 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 56 และร่วมกันทำนายได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ ยกเว้น กลุ่มหญิง

ตัวแปรทำนายในกลุ่มปัจจัยค่าจูน 5 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถาน

ศึกษาได้ร้อยละ 63 และร่วมกันสามารถทำนาย ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มปัจจัยค่าจูนตัวใดตัวหนึ่งเพียง ตัวเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ

ตัวแปรทำนายในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหาร 4 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 65 และร่วมกันทำนาย ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ

ตัวแปรทำนายในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น 5 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยค่าจูน 5 ตัวแปร และตัวแปรในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ตัวแปร รวม 14 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ

### อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยที่ได้รับความตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้





เกี่ยวข้อง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว บริหารงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากแรงกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงความรู้ สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลและมีวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็น ความคาดหวังและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การตัดสินใจ และการสื่อสารชัดเจนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมตั้งนั้นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานจะเน้นความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการทางกายภาพสูง โดยเฉพาะค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ทำงานตอบสนองหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งความพอใจกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนคอบอุ้นหรือมีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียดรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงานประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีและถูกต้อง ช่วยลดปัญหาและความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ดังนี้ ผู้บริหารต้องอาศัยหลักการประสานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและหน่วยงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธาหน่วยงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความสุขทำให้เกิดความสมดุลในการทำงาน

องค์การสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือขององค์การ

2. จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความรับผิดชอบ ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค่าจูง ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความเหมาะสมของรายได้ และตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรู้ความสามารถสำหรับการทำงานการให้มีส่วนร่วม ความเพียงพอในชีวิต และสามารถในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น กลุ่มปัจจัยค่าจูง กลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

3. จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่าตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค่าจูง และตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ตัวแปรเป็นตัวแปรทำนายที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนายที่ดีของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น 2 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน และ ความรับผิดชอบกลุ่มปัจจัยค่าจูง 1 ตัวแปร



ได้แก่ ความเหมาะสมของรายได้ตัวแปรในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ตัวแปร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ความเพียงพอในชีวิต และสามารถในการสื่อสาร ตัวแปรทำนายที่ดีชุดนี้ร่วมกัน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 73.8 ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์แล้วทุกคนย่อมปรารถนาสิ่งที่ดีกว่าเดิม สำหรับตนเองและคนที่ตนรักเสมอ และคนที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าก็มีโอกาสดีกว่าที่จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา สามารถช่วยตนเองและสังคมได้เป็นอย่างดี ดังนั้น คนที่หวังความสุขและความเจริญจึงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งสามารถทำได้หลายทาง เป็นต้นว่า การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน ศึกษาจากสื่อต่างๆ ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนามากขึ้นช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีการให้คำปรึกษา พัฒนาทีมงาน การเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแก้ปัญหาการมีส่วนร่วม หรือความรับผิดชอบเต็มที่ การมีอำนาจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตลอดจนเน้นผลงานเป็นหลัก นอกจากนี้จะมีการพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิผลดังกล่าวแล้วก็มีการพัฒนาเทคนิค วิธีการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการมีความรอบรู้ในเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ จะทำให้สามารถวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุกๆ ด้าน ซึ่งนำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพราะปัจจุบันเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร ผู้ที่มีข่าวสารข้อมูลมากกว่าจึงเป็นผู้ที่ได้เปรียบและมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตรวมทั้งเงินเดือนก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานจะเน้นความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการทางกายภาพสูง โดยเฉพาะค่าตอบแทนต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญเพราะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ทำงานตอบสนองหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งค่าตอบแทนเป็นการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ ของการจ่ายเงินหรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานรวมทั้งการรู้จักพอในการบริโภคและการใช้ชีวิต ลด ละ และเลิก วัฒนธรรมการบริโภคที่ไร้สาระ การมีจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความพอใจในการใช้ชีวิตอย่างพอดี และรู้จักระดับความพอเพียง จะนำไปสู่การประกอบสัมมาชีพหาเลี้ยงตนเองอย่างถูกต้อง ไม่เกิดความโลภจนเบียดเบียนผู้อื่น แต่มีความพอเพียงที่จะคิดเผื่อแผ่แบ่งปันไปยังคนอื่นๆ ในชุมชน หรือองค์กรและสังคมได้

4. จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และ 4 ที่ว่าตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ตัวแปรกลุ่มปัจจัยค่าจูน และตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้มากกว่าตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียวและตัวในชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียว ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนาย





ในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น 5 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ ยกเว้น กลุ่มหญิง ตัวแปรทำนายในกลุ่มปัจจัยค่าจุน 5 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มปัจจัยค่าจุนตัวใดตัวหนึ่งเพียง ตัวเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ ตัวแปรทำนายในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหาร 4 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ ตัวแปรทำนายในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น 5 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยค่าจุน 5 ตัวแปร และตัวแปรในกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ตัวแปร รวม 14 ตัวแปร สามารถทำนายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มากกว่าตัวทำนายในกลุ่มปัจจัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียวทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตาม เพศ และอายุ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการหลากหลาย ทั้งด้านการฝึกอบรม การประชุมสังสรรค์ การให้การนิเทศ การพัฒนา

ตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางาน ตลอดจนใช้วงจรคุณภาพในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขณะเดียวกันการสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งเบาภาระการทำงาน การระดมความคิด ความรู้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การส่งเสริมความใกล้ชิด ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานต่างกันทั้งความสามารถ และคุณภาพตามธรรมชาติของบุคคลตามทางพันธุกรรม สิ่งแวดล้อมและมีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตหรือมีการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกันทำให้รับรู้ต่อคุณภาพชีวิตต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องการสื่อสารด้านภาษาที่หลากหลายซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความ



ประพุดิเกี่ยวกับความเหมาะสมของราย  
ได้โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้  
บริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.4 ควรส่งเสริมและสนับสนุน  
จัดสรรงบประมาณให้ผู้บริหารได้ฝึกอบรม  
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสม  
กับบริบทของโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพ  
การทำงาน ส่งเสริมให้มีการทำผลงานทาง  
วิชาการเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้  
บริหารสถานศึกษา

## 2. สำหรับสถานศึกษา

2.1 ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูล  
พื้นฐานในการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับเพศ  
ชายเพศหญิงและกลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุที่มี  
คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

2.2 ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูล  
พื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และการ  
วางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และ  
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 ควรนำผลการวิจัยไปเพิ่ม  
ประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างบรรยากาศ  
ที่ดีในการทำงาน ในการเสริมสร้างเจตคติ  
ที่ดีต่อวิชาชีพและนำไปสู่การบริหารจัดการ  
องค์กรที่ได้มาตรฐาน

2.4 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ  
และเห็นความสำคัญในตัวแปรกลุ่มปัจจัย  
กระตุ้น กลุ่มปัจจัยค่าจุนและคุณลักษณะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรกลุ่มปัจจัยกระตุ้น  
กลุ่มปัจจัยค่าจุนกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานโดย  
ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ

2. ควรศึกษาตัวแปรกลุ่มปัจจัย  
กระตุ้น กลุ่มปัจจัยค่าจุน กลุ่มคุณลักษณะ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพชีวิต  
การทำงานในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่ม  
เต็มเนื่องจากการศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบ  
ความเหมาะสมของรายได้ การมีส่วนร่วม  
ความพอเพียงในชีวิต ความสามารถในการ  
สื่อสารรวมกันทำนายคุณภาพชีวิต  
การทำงานได้ร้อยละ 50.8-74 ซึ่งแสดงว่า  
ยังมีตัวแปรอื่นอีกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงาน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม  
และวัฒนธรรม

4. ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่  
ครอบคลุมและตัวแปรเพิ่มเติมอื่นๆ ที่ส่งผล  
ต่อการพยากรณ์ เพิ่มเติม เช่น ความเครียด  
คุณธรรมจริยธรรม ด้านเศรษฐกิจ

5. ควรนำปัจจัยที่เป็นตัวทำนายที่ดีไป  
ศึกษาต่อในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง  
และมุมมองเชิงลึกที่ลึกซึ้ง ครอบคลุมปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

6. ควรนำปัจจัยที่ได้จากการศึกษา



ครั้งนี้ไปศึกษาต่อกับผู้บริหารในภาคอื่นที่  
มีบริบทแตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มี  
ความหลากหลายเพื่อให้ได้ข้อสรุบทะเทศ  
ที่ครอบคลุมมากขึ้น

## Reference

- Chaidej Pornchaiya. Principle of Management and Process of Life. Public Official Journal. 38(4): 57-63. (1993, July-August).
- Tadsana Sawangsak. Features affecting the quality of work life of school administrators under Pathum Thani Educational Service Area Office. Educational Administration, Faculty of Education, Srinakharinwirot University. Xerox. 2006.
- Thanin Silpacharu. Research and statistical analysis with SPSS and AMOS. Bangkok: SP Printing Massproducts Co., Ltd. 2012.
- Theera Runcharoen. Professional School Administrators: Administration for learning reform. (2nd Edition, Page 11-47). Bangkok: LT. Place. 2007.
- Boonsaeng Cheerapakorn. Improving the Quality of Work Life. Public Official Journal. 1(1): 5-12. (2000, January-March).
- Jaied Pronchaya. Primary management processes of life. Official Journal. 38 (4): 57-63. (2536,. July-August). Tassana Svangsuk. Features that affect the quality of working life, school administrators under. Pathum Thani Educational Service Area Office. Department of Educational Administration. Faculty of Education University. Copier. 2549.
- Tanin Sinrapacharu. Research and statistical analysis with SPSS and AMOS. Bangkok. SR Massachusetts Printing Products Co., Ltd. in 2555.
- Thira Runjarean. Prosperous professional management education: learning management reform. (2nd edition), page 11-47). Bangkok: Alt. Place. 2550.
- Boonsaeng Chirapagron. to improve the quality of working life. Journal of the civil service. 1 (1): 5-12. (2533, January - March)
- Herzberg, Frederick. (1959). Increasing job Satisfaction and Quality of Working Life. Retrieved November 18, 2005, from <http://trochim.human.cornell.edu/research/epp1/epp1.html>. 2005.



Walton, R.E. QWL indicators-Prospects and problems. Measuring the quality of working life. 2 (15): 57-70. 1974.

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

## Factors affecting the effectiveness of education administration in schools under The office of Secondary Educational Service Area 30.

รัชดาพร ชื่นนุกข์<sup>1</sup>, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์<sup>2</sup>, เพียงแข ภูผายาง<sup>3</sup>

Ratchadaporn Khuennokkhum<sup>1</sup>, Sutham Thamtasananon<sup>2</sup>, Piangkae Poophayang<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาและ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาจากตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 394 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

1 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
2 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
3 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1 M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University.

2 Assistant Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University.

3 Lecturer Dr, Faculty of Graduate Studies, Chaiyaphum Rajabhat University.



ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (X2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X3) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1)

2. ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (X2) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา (Y) ได้ร้อยละ 76.80 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนในรูปมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบคือ

$$Y' = .159 + .769(X_2) + .203(X_3)$$

สมการในรูปมาตรฐานคือ

$$Z'_Y = .694(X_2) + .233(X_3)$$

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

## Abstract

The purpose of this research was to determine 1) the level of factors affecting the effectiveness of education administration in schools 2) the level of the effectiveness of education administration in schools 3) the relationship between factors affecting the effectiveness of education administration in schools and the effectiveness of education administration in schools and 4) construct predictive equations of the effectiveness of education administration in schools from transformational leadership, learning organization and secure learning environment in



schools under The office of Secondary Educational Service Area 30. The sample consisted of 394 informants institutions administrators and teachers under The office of Secondary Educational Service Area 30 there obtained using the stratified random sampling technique. The research instruments used for collecting data were five level rating scale questionnaires. The statistics devices use in analyzing the data included Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings were the follow :

1. Factors affecting the effectiveness of education administration in schools as a whole were found to be at a high level. When all of the 3 aspects were considered by ranking from the highest to the lowest mean, they were factors : learning organization (X2), secure learning environment (X3) and transformational leadership (X1).

2. The effectiveness of education administration in schools under The office of Secondary Educational Service Area 30 as a whole were rated at a high level.

3. There was positive relationship between factors and the effectiveness of education administration in schools under The office of Secondary Educational Service Area 30, with statistical significance of .01

4. According to the best prediction equation, it indicated that factors of the learning organization (X2) and secure learning environment (X3) could be used as predictor for the effectiveness of education administration in schools (Y) as a whole at 76.80 percent with statistical significance of .01 and could construct predictive equation in terms of raw scores and standard scores could be written as follows :

Raw score form

$$Y' = .159 + .769(X_2) + .203(X_3)$$

Standard score form

$$Z'_Y = .694(X_2) + .233(X_3)$$

**Keywords:** Factors, The effectiveness of education administration in schools.





## บทนำ

การปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551) ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 19) โดยสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีความสำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สามารถบริหารจัดการและให้การบริหารการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 30) ทั้งนี้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบแต่ละหน่วยงานจะต้องดำเนินกิจกรรมที่สัมพันธ์เชื่อมกันทั้งในระดับองค์การและระดับตัวบุคคล ซึ่งในระดับบุคลากร การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญมาก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 7-8)

นอกจากสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่องค์การหลายองค์การกำลังพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น ด้วยความเชื่อว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” และ “องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะ

เติบโต และพัฒนา ต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Senge. 1990) รวมถึงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษายังถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา เพราะคนที่อยู่ในสภาพสังคมที่ดีจะซึมซับลักษณะที่ดีติดตัวไปโดยไม่รู้ตัว และสภาพแวดล้อมที่ดีจะกลายเป็นสถานที่ที่มีค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ เพิ่มความสนใจในการศึกษาและการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามากขึ้น (นรา สมประสงค์. 2546 : 60)

จากสรุปผลปัญหาอุปสรรคของการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาดังนี้ 1) กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและกรรมการสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในทางปฏิบัติยังไม่ได้ทำให้มีการกระจายอำนาจในด้านบุคลากรและด้านงบประมาณอย่างแท้จริง รวมทั้งความไม่พอเพียงด้านบุคลากร 3) ผลการประเมินของ สมศ. พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความพร้อมที่จะรองรับการเป็นนิติบุคคล และ 4) สถานศึกษาละเลย/หรือไม่ปรับกระบวนการให้การให้ความสำคัญต่อการปรับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานเลขาธิการ



สภาพการศึกษา. 2552 : 19 – 22, 42) และจากผลดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่าผลการประเมินคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของวิชาหลักค่าเฉลี่ยไม่เป็นที่น่าพอใจและมีแนวโน้มลดลงทุกปี อันเนื่องมาจากโรงเรียนส่วนหนึ่งขาดสื่อที่มีคุณภาพ และขาดทักษะการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. 2555 : 4) ซึ่งบทสรุปดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการบริหารงานและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่บรรลุเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสายปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง การกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา จากตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

2. มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล



ของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

## วิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่  
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และ  
ครูผู้สอน จำนวน 1,719 คนรวมทั้งหมด  
1,819 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ปีการศึกษา 2555

### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่ม  
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random  
Sampling) จากประชากร ได้แก่ โรงเรียน  
มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ปีการศึกษา  
2555 จำนวน 37 โรงเรียน โดยใช้ตำแหน่งเป็น  
ชั้นภูมิ แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple  
Random Sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่าง  
ตามจำนวนที่กำหนดไว้ คือ ผู้บริหาร จำนวน  
80 คน และครูผู้สอน จำนวน 314 คน รวม  
ทั้งหมด 394 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ  
Avolio (Bass & Avolio. 1994 : 2-6)  
องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge  
(ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551 : 288  
; อ้างอิงมาจาก Senge. 1990) สภาพ

แวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ  
นรา สมประสงค์ (2546 : 67) และแนวคิด  
ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดย  
ยึดตามขอบข่ายและภารกิจบริหารที่พระ  
ราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

### 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมี  
อุดมการณ์

2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

2.1.4 การคำนึงถึงความเป็น  
ปัจเจกบุคคล

### 2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความรอบรู้แห่งตน

2.2.2 แบบแผนความคิด

2.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.2.4 การทำงานเป็นทีม

2.2.5 ความคิดเชิงระบบ

### 2.3 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม

2.4 ประสิทธิผลของการบริหารสถาน  
ศึกษา 4 งาน คือ

2.4.1 การบริหารงานวิชาการ

2.4.2 การบริหารงบประมาณ

2.4.3 การบริหารงานบุคคล



#### 2.4.4 การบริหารทั่วไป

##### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา 4 งาน ประกอบด้วยข้อคำถามดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

##### 4. การดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์

เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในวิทยานิพนธ์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 37 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ได้กลับคืนมาจำนวน 395 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.75

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ คิดเป็นร้อยละ 99.75 แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

##### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือแล้วตามลำดับดังนี้

1. บันทึกข้อมูลในแบบสอบถาม แต่ละฉบับลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)



4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดย นำเสนอสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ปัจจัยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.91$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.96$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.93$ ) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.91$ ) และการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.81$ )

1.2 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.09$ ) การเรียนรู้เป็นทีม ( $\bar{X} = 4.02$ ) ความรอบรู้แห่งตน ( $\bar{X} = 4.00$ ) แบบแผนความคิด ( $\bar{X} = 3.98$ ) และความคิดเชิงระบบ ( $\bar{X} = 3.87$ )

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ( $\bar{X} = 3.95$ ) และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $\bar{X} = 3.94$ )

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.16$ ) การบริหารงานทั่วไป ( $\bar{X} = 4.06$ ) การบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.03$ ) และการบริหารงานงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.96$ )

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .635$ ) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก ( $r_{xy} = .862$ ) และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .731$ ) โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทั้ง 3 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่สามารถ



พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษามี 2 ปัจจัย ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ (X<sub>2</sub>) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X<sub>3</sub>) โดยทั้ง 2 ปัจจัยรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.80 ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนในรูปมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบคือ

$$Y' = .159 + .769(X_2) + .203(X_3)$$

สมการในรูปมาตรฐานคือ

$$Z'_Y = .694(X_2) + .233(X_3)$$

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2552 : 79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 พบ

ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แสดงออกมากกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ จันธิตา ผ่านสอน (2553 : 107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป เป็นผลให้มีการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 19) มีการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาครู และศึกษานิเทศก์จำนวน 14,273 คนทั่วประเทศ แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2550 สำหรับในระยะต่อเนื่องมีการดำเนินการโดยให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน นำ





ประสบการณ์ความรู้ และผลงานจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (ศรคม ศรีเงิน. 2551 : 29) จึงทำให้ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่ามีการปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของของวัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง (2552 : 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริพร โงนสาย (2552 : 78-79) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่องค์การหลายองค์การกำลังพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่จะต้องแสดงความจำเป็นภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อว่า “คนยิ่งเรียน

รู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” และ “องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโต และพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Senge. 1990) และจากสภาพปัจจุบันที่กำลังอยู่ในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาของตนให้มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อันจะนำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่ามีการปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ สายสมร พุทธิไสย (2551 : 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าระดับปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะบุคลากร และการจัดการนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สาสีลากุล (2552 : 142) ได้ศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าความ





คิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน ด้านการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 24 (5) กำหนดให้ “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 29) และตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดงานด้านการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ในด้านการบริหารทั่วไป จึงเป็นภารกิจสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องจัดการทรัพยากรและวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ยั่งยืน

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า มี

ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ปิติพงษ์ วรรณรี (2551 : 153-154) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ผดุงศักดิ์ มั่นบุปผชาติ (2554 : 86-87) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในฐานะนิติบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่าประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารงานบุคคลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลการปฏิรูประบบบริหารกระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารให้สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลจำเป็นต้องมีงานวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลัก



การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ที่ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือในการทำวิจัยทัศนคติและนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 75) อีกทั้งการประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นกระบวนการสำคัญกิจกรรมหนึ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาต่างมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 30 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา บุรีจันทร์ (2551 : 83) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับการวิจัยของ วัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง (2552 : 79-80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ วิภา ร่วมโพธิ์ (2553 : 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียนกับมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนกับมาตรฐานคุณภาพด้านผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะ



ต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารจัดการ และมีความมุ่งมั่นที่จะนำสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการ และบุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์รวมทั้งระบบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพราะบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยเลือกรูปแบบการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.80 ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) ถูกคัดออกจากสมการเนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 สอดคล้องกับการวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550 : 162) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริพร โงนสาย (2552 : 78) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบเปิด องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ความคิดเชิงระบบ และความรอบรู้แห่งตน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วได้ร้อยละ 73.90 รวมทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ สาวิตา น้อยทรง (2552 : 86) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเมืองพิทยา 3 (วัดสว่างฟ้าพุทธาราม) สำนักงานการศึกษาเมืองพิทยา พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน



จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกคัดออกจากสมการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจที่ผ่านมาไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังรายงานสรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2542 - 2551) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 20-22) ได้สรุปปัญหาการดำเนินงานในส่วนของประสิทธิภาพการบริหารไว้ว่า การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายังไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่แท้จริง ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษายังคงมีอำนาจต่อสถานศึกษาอยู่มาก และสถานศึกษาชั้นพื้นฐานยังไม่มีอิสระหรือความคล่องตัว ในการบริหารจัดการเท่าที่ควร ไม่เป็นนิติบุคคลที่แท้จริง อีกทั้งผลการประเมินของ สมศ. พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความพร้อมที่จะรองรับการเป็นนิติบุคคล

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการจัดทำโครงการที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างกันของบุคลากรในสถานศึกษา เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันให้มากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมการให้คนในชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 30 ควรให้ความสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญา และควรมีโครงการที่ส่งเสริมยกย่องให้รางวัล เชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูงและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นผู้บริหารให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและสถานศึกษาต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานตามบริบทของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน



ศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงาน 4  
ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น  
ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการ

บริหารสถานศึกษา เช่น ปัจจัยความสัมพันธ์  
กับผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยภาวะผู้นำทาง  
วิชาการ และปัจจัยการประกันคุณภาพ เป็นต้น

## Reference

- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Newbury Park, CA: Sage.
- Janthida Panson. (2010). The Relationship between Transformational Leadership and Administrator Effectiveness of School under The office of Roi-Et Educational Service Area Zone. Master of Education Thesis, Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Ministry of Education. (2001). National Education Act. B.E. 2542 and amended (No.2).
- \_\_\_\_\_. (2003). Ministry of Education Administration Act. Bangkok : Parcels Transportation organization.
- \_\_\_\_\_. (2007). Transformational leadership to support the decentralization Development Program for Executive education and School administrators. Documentation Training.
- Nara Somprasong. (2003). Management environment in schools. Nonthaburi : Sukhothai Thammathirat Open University.
- Natthaphan Khejonnan. (2008). Organizational Behaviors. Bangkok : SE-EDUCATION.
- Nantana Burichun. (2008). Administrator's Transformational Leadership Factors Affecting School Effectiveness under the office of Khon Kaen Educational Service Area 4. An Independent Study Report for Master of Educational Administration., Khon Kaen : Khon Kaen University.



- Nongluk Rueanthong. (2007). The model of school administrative effectiveness. Doctor of Philosophy Department of Educational Administration. , Bangkok : Silpakorn University.
- Phadungsak Munbuppachat. (2011). Effectiveness of the Autonomous school Administration of Basic Education Schools under the office of Rayong Educational Service Area 1. Master of Education Thesis in Educational Administration, Nonthaburi : Sukhothai Thammathirat Open University.
- Phisitthawat Klinthaisong. (2009). The Transformational Leadership of the Administrators Affecting School-Based Management in the Schools under the Office of Chaiyaphum Educational Service Area 3. Master of Education Thesis in Educational Administration. , Khon Kaen : Khon Kaen University.
- Pitipong Wannaree. (2008). Relationship between the Learning Organization in schools and Administrative Effectiveness of Schools under the Office of Sakon Nakhon Educational Service Area 1. Master of Education Thesis in Educational Administration , Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Sa Seelagul. (2009). The Administration of Environment in schools According to the Opinions of the Teachers under the Jurisdiction of the Office of Ubon Ratchathani Educational Service Area 5. Master of Education Thesis in Educational Administration., Ubon Ratchathani : Ubon Ratchathani University.
- Sawittree Noisong. (2009). Leadership and Learning Organization Factors Affecting school Effectiveness in Pattaya city school 3 (Watsawangfa Prutharam) under the Pattaya Education Office. Master of Education Thesis in Educational Administration., Chonburi : Burapha University.
- Saisamorn Phutthisai. (2008). Factors Affecting school Effectiveness of Schools under the Office of Sakon Nakhon Educational Service Area 1. Master of Education Thesis in Educational Administration , Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.



- Siriporn Ngonsai. (2009). School Climate and Learning Organization Factors Affecting school Effectiveness of Schools under the Office of Sakaeo Educational Service Area. Master of Education Thesis in Educational Administration., Chonburi : Burapha University.
- Sornkhom Nguensri. (2011, November 1). The Transformational Leadership in Thai-Educational system. Retrieved october 20, 2012, from [http://202.183.190.2/FTP;WebAdmin/knw.../73/pw73\\_5\\_ids4.pdf](http://202.183.190.2/FTP;WebAdmin/knw.../73/pw73_5_ids4.pdf)
- The Office of Secondary Educational Service Area 30. (2012). Action Plan for Fiscal Year B.E. 2556. Chaiyaphum : The Office of Secondary Educational Service Area 30.
- The Office of Educational Council. (2009). Summary of results for the nine years of education reform. (B.E. 2542 - 2551). 2thed. Bangkok : V.T.C. Communication.
- Watcharaporn Srimuangchang. (2009). The Relationship Between Learning Organization and Effectiveness in Schools under the Office of Nakhon Phanom Educational Service Area 2. Master of Education Thesis in Educational Administration., Nakhon Phanom : Nakhon Phanom University.
- Wipa Roumpooree. (2010). The Relation between Arrange of Learning Facilitating Environment in school and Student Quality Secondary Schools in Chanthaburi Educational Service Areas. Master of Education Thesis in Educational Administration., Nonthaburi : Sukhothai Thammathirat Open University.
- Wiroj sarnrattana. (2003). Learning Organization. 5thed. Bangkok : Thipwisut



# รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## A Model for Developing Teacher Leadership in Learning Management of Secondary Schools Under The Provincial Administrative Organization in the Northeast, Thailand.

ฐิติมา ไชยมหา<sup>1</sup>, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์<sup>2</sup>, สวัสดิ์ โพธิวัฒน์<sup>3</sup>, สุรัตน์ ดวงชาทม<sup>4</sup>

Thitima Chaimaha<sup>1</sup>, Sikan Pienthunyakorn<sup>2</sup>, Sawat Pothivat<sup>3</sup>, Surat Duangchatom<sup>4</sup>

### บทคัดย่อ

จุดประสงค์ในการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อ  
1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบ  
การพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนา  
ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ เพื่อสร้าง  
และพัฒนารูปแบบ หาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียน  
รู้ ดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบ 3 ขั้นตอน  
ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอน ที่ 2 การศึกษาจาก

1 นักศึกษาปริญญาเอก สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1 Student, D.Ed.(Leadership in Educational Administration) Sakon Nakhon Rajabhat University

2 Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

3 Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

4 Dr.Lecturer, Dr., Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University



ผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสำรวจโดยการตอบแบบสอบถามจากครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 368 คน จาก จำนวน 46 โรงเรียน ระยะที่ 2 การออกแบบและปรับปรุงรูปแบบ การพัฒนา ระยะที่ 3 การนำไปทดลองใช้ภาคสนามและสรุปผลการทดลอง

**คำสำคัญ:** รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้, การวิจัยและพัฒนา

## Absrract

The purposes of a model for developing teacher leadership in learning management secondary school under the Provincial Administration in the Northeast are: 1) to study the composition of teacher leadership development learning management secondary school under the Provincial Administration in the Northeast, 2) to construct and develop a model for teacher leadership development learning management secondary school under the Provincial Administration Organization in the Northeast, and 3) to validate the effectiveness of the developed model for developing teacher leadership in learning management secondary school under the Provincial Administration in the Northeast. This research actualizes a three-phase Research and Development approach as follows: Phase I was related to investigation of a conceptual framework and the composition of teacher leadership development learning management. There were three-stage investigations: Stage I Document inquiry, Stage II Experts' Reviews, and Stage III Questionnaire from teachers' secondary school under the Provincial Administration in the Northeast 368 from 46 schools . Phase II design and improve the model development, and Phase III implementation experiments fieldwork and results demonstration, data were analyzed by using the average and standard deviation.

**Keywords:** a model for developing teacher leadership, learning management



## บทนำ

ในยุคปัจจุบันสังคมไทย และสังคมโลก ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ล้วนแล้วยังต้องอาศัยการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพพร้อมกับการแข่งขัน ให้อยู่รอดสำหรับสังคมโลกในยุคปัจจุบัน การศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากรให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพ ความเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พุทธศักราช 2555 – 2559) มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ทั้งใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมที่ดั่งงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พุทธศักราช 2555 -2559) ซึ่งหากพิจารณาให้ดีแล้ว

หัวใจของการพัฒนาคนคือการศึกษา และ การศึกษาที่ดีต้องมีคุณภาพ มีมาตรฐานโดย ความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่ายช่วยกันพัฒนา

องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ได้รับถ่ายโอนโรงเรียนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วได้ดำเนินการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากสังกัดเดิมของโรงเรียนที่ รับการถ่ายโอนมา โดยที่องค์กรบริหารส่วน จังหวัด โรงเรียน และชุมชน มีการกำหนดจุด มุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน ปฏิบัติงานทุก ด้านโดยการประสานงานกัน มีการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน มีลักษณะการมอบอำนาจบางอย่าง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน เมื่อ โรงเรียนได้ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดแล้ว การจัดการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นโดยการมีส่วนร่วมจากฝ่าย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียน ใน การจัดการศึกษาซึ่งองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ยัง ไม่เคยมีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาใน สถานศึกษา ครูส่วนมากและองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้ ร่วมกัน อันนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพใน การจัดการศึกษาให้สังคมมั่นใจว่าผู้เรียน ทุก คนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและ คุณสมบัติตามมาตรฐานหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ครู จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำใน การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาด้านกระบวนการทางการศึกษา



ในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553, หน้า 13-16) โดยมีหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2549, หน้า 8-11) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีบทบาทและความสำคัญยิ่งครูเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการและเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน ครูจะต้องเป็นผู้ชี้แนะและดำเนินการจัดกิจกรรมในห้องเรียน ครูจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ผู้นำครู เพื่อให้องค์กรบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 303-316)

มาตรฐานการศึกษาของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติสามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน และครู (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553, หน้า 13-16) ครูจึงต้องเป็นผู้รู้และสามารถชี้แนะใน

การจัดทำหลักสูตรและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ (ทศนา เขมมณี, 2553, หน้า 2-14) ครูจะต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสามารถในห้องเรียน สามารถเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ไปสู่แหล่งการเรียนรู้ในห้องเรียนให้เหมาะสมกับสื่อตามสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและทันต่อการก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ครูจึงเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ซึ่งในทัศนคติของสัมมาธินิธย (2553, หน้า 15) ได้กล่าวถึงผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ช่วยในการสนับสนุน ซึ่งภาวะผู้นำมีพฤติกรรมที่สามารถสั่งการให้ผู้อื่นดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ให้การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยม ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปตามที่ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่จะช่วยให้ครูผู้สอนเกิดทักษะการเป็นผู้นำ สามารถจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งที่มีปฏิสัมพันธ์ทำให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำนั้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำ 2) ผู้ตาม 3) บริบทสถานการณ์ และ 4) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่ง McEwans (2000, pp. 1-8) เชื่อว่าสิ่งใหม่ที่จะเกิดผลต่อการจัดการเรียนรู้และมีผลต่อการเกิดภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้มีทั้งหมด 7 อย่าง ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม



สมและเกิดประสิทธิภาพควรกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) เป็นฝ่ายสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้และเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 3) เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 4) เผยแพร่วิสัยทัศน์ และพันธกิจในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน 5) เป็นภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือ 6) มีกระบวนการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำครู 7) เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง และได้สนับสนุนความคิดเรื่องการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ควรมี 5 องค์ประกอบที่สำคัญที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จและเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ 2) การสื่อสารและสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ 3) หลักสูตรซึ่งเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา ผู้นำในการจัดการเรียนรู้ จะต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนในการจัดการศึกษา 4) ความสามารถของผู้นำจะเป็นสัญลักษณ์ในการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา 5) มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีหลักการไปในทางเดียวกัน

ด้วยเหตุผลและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดลักษณะรูปแบบการพัฒนา มาทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อมีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ที่เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นโดยให้ครูเกิดภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ จนสามารถจัดการเรียนรู้ไปตามเป้าหมายและทิศทางการมองครูปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในมาตรฐานด้านกระบวนการทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทเพื่อจัดทำหลักสูตรและโครงสร้างในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้น หากได้มีการศึกษาเรื่องดังกล่าวนี้ น่าจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนา ภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อสร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัยระยะนี้มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้องค์ประกอบ และรายละเอียดขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสำรวจ

ระยะที่ 2 การออกแบบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้สามารถออกแบบและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นแรกคือขั้นยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ และขั้นที่สองคือขั้นปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 3 การนำไปทดลองใช้ภาคสนาม และสรุปผลการทดลอง มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ ขั้นตอนการออกแบบทดลอง ขั้นตอนการทดลอง และขั้นสรุปผลการทดลอง

## สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ และ 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ 8 วิธี ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการเรียนรู้ 3) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนา 4) การใช้ชุดการพัฒนาภาวะผู้นำครู 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน 6) การสร้างเครือข่ายกลุ่มสาระการเรียนรู้ 7) การให้มีคู่มือการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ และ 8) วิธีอื่นๆ เช่น การศึกษาดูงานต่างประเทศ

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีส่วนประกอบและลักษณะ





ดังต่อไปนี้

2.1 หลักการของรูปแบบการพัฒนา คือ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการใช้เทคนิค วิธีการ หรือกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสะดวกในการนำไปปฏิบัติ 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรูปแบบการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้พัฒนาทั้งในโรงเรียน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเดียวกัน และโรงเรียนที่สังกัดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 จุดมุ่งหมายของรูปแบบ คือ 1) เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อให้ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำความรู้และทักษะด้านภาวะ

ผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กระบวนการพัฒนา แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การปฐมนิเทศ การประเมินตนเอง เป็นการพบปะชี้แจง การดำเนินงาน มีการตอบแบบประเมิน แล้วเดินทางไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ และประชุมสรุปผลการศึกษาดูงาน เพื่อวิเคราะห์หาจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอนอยู่และวิเคราะห์หาแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อพัฒนาการปฏิบัติของตนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระยะที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระยะที่ 3 การฝึกปฏิบัติการ และระยะที่ 4 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.4 ชุดการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มี 5 ชุด แต่ละชุดประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อ และแหล่งเรียนรู้ เอกสารอ้างอิง และกิจกรรมการพัฒนา

2.5 การติดตามและประเมินผลมีการติดตามผลโดยทิ้งช่วงห่างหลังการพัฒนาไปแล้ว 4 สัปดาห์ จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $X=4.90$ ) เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ จะพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่





ระหว่าง 4.88-4.94 เมื่อพิจารณาค่าร้อยละความก้าวหน้าของภาวะผู้นำครูในระยะติดตามผลพบว่า มีค่าร้อยละความก้าวหน้าโดยเฉลี่ยร้อยละ 50.00

3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และหากพิจารณารายด้าน คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย และกระบวนการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนชุดการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ และการติดตามและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงจากการทดลองใช้

3.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีผลการประเมินภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าร้อยละความก้าวหน้า เพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยเฉลี่ย 92.86

3.3 การติดตามความคงทนของภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมหลังการทดลองกับพฤติกรรมระยะติดตาม พบว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.90$ ) เป็นค่าร้อยละ

ของความก้าวหน้า พบว่า มีค่าความก้าวหน้าร้อยละ 50.00

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล มีการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากครูที่มีภาวะผู้นำสูงจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียนสามารถนำพาเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

2. จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อครูสามารถพัฒนาภาวะผู้นำในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จะช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรม ทักษะ และความตระหนัก เจตคติในการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง



มีคุณภาพ มีความตั้งใจ เอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และประสิทธิภาพขององค์กร

3. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย กระบวนการพัฒนาชุดการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ และการติดตามและประเมินผล ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา พฤติกรรมภาวะผู้นำครูที่เปลี่ยนแปลงภายหลังการทดลองใช้ และความคงทนของพฤติกรรม

4. ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำครู 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล การพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นจึงควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การอบรม เชิงปฏิบัติการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ให้แก่ผู้ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ครูที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาภาวะผู้นำครูควรมีการวางแผน การพัฒนาตลอดระยะเวลา มีการนิเทศ กำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

และต่อเนื่อง จากหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับโรงเรียน

6. การพัฒนาภาวะผู้นำครู ควรถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญ และควรใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูและวิธีการในการพัฒนาแบบหลากหลาย เพื่อให้ครูภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้

7. เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดระยะเวลา ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนา ควรมีการวางแผนร่วมกันจากหลายฝ่าย โดยให้ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมด้วย

8. เพื่อให้เกิดผลดีของการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรนำไปเป็นแนวทางการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ในภูมิภาคอื่น หรือในบริบทอื่นๆ



2.2 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบในประเด็นเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน ที่จัดการศึกษาระหว่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

## References

- Constitution of The Kingdom of Thailand 2007. (2007). Bangkok: Teachers Council of Thailand Publishing House. (in Thai).
- Local Government Organization. (2010). Analysis result of Education Evaluation's quality of Education under The Provincial Administrative Organization 2010. Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand., Limited Publishing house. (in Thai).
- McEwan, P.J. (2000). The effectiveness and efficiency of private schools in Chile's voucher system. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 22(3), 1-8.
- Methkaroonjit, M. (2010). *Participatory Learning Management: Population, Local Organization and Government*. 2ndprinted. Bangkok: Book Point Publishing House. (in Thai).
- Ministry of Education. (2010). *Handbook for child centered education management*. Bangkok: Teachers Council of Thailand Publishing House. (in Thai).
- Phawabhuth, C. (2012). *Academic section Leadership in school*. 1stprinted. Sakhonnakhon: Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Phongsriwat, S. (2007). *Leadership*. Bangkok: S. Asiapress(1989)Co.Ltd. Office of the National Education Commission. (2010). (in Thai).
- Rathanith, S. (2010). *Manager's Leadership*. 2ndprinted. Bangkok: Khao-Fang Publishing house. (in Thai).
- Samrattana, W. (2004). *Leadership: Theory to Human Resource Development Curriculum*. *Education Journal*. 27 (3), 40-5.

ผลของการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อพัฒนา  
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลโรงพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

The Effects of Mindfulness and Conscience Practice Program  
to Develop Adversity Quotient Of Nurses at King Chulalongkorn  
Memorial Hospital of Thai Red Cross Society

ชนิษฐา ผลงาม<sup>1</sup>

Khanittha Phon-ngam<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและ  
ฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลกลุ่มทดลองระหว่างก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการ  
เจริญสติ-สัมปชัญญะ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของ  
พยาบาลกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะกับพยาบาล  
กลุ่มควบคุมที่ได้รับการโปรแกรมข้อสนเทศธรรมศึกษา 3) เปรียบเทียบความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลกลุ่มทดลองหลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-  
สัมปชัญญะกับระยะติดตามผล 4) ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์  
สภากาชาดไทยต่อการฝึกปฏิบัติโปรแกรมเจริญสติ-สัมปชัญญะในกลุ่มทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทยจำนวน 70  
คนซึ่งมีความสมัครใจในการร่วมโครงการวิจัย โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่ม  
ทดลองเข้าอบรมโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ จำนวน 35 คน และกลุ่มควบคุมได้  
รับโปรแกรมข้อสนเทศธรรมศึกษา จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย  
โปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ แบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
และ แบบวัดความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติโปรแกรมเจริญสติ-สัมปชัญญะ มีความเที่ยงของ

1 นักศึกษาระดับปริญญาโทแขนงวิชาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช

1 M.E.D, Guidance and Psychological Counseling, Faculty of Education, Sukhothai University.



แบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) หลังการทดลองพยาบาลกลุ่มทดลองมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) หลังการทดลอง พยาบาลกลุ่มทดลองมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงกว่าพยาบาลกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) พยาบาลกลุ่มทดลองหลังการทดลองและระยะติดตามผล 3 สัปดาห์มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 4) ความคิดเห็นของกลุ่มทดลองต่อการฝึกปฏิบัติโปรแกรมเจริญสติ-สัมปชัญญะอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** การเจริญสติ-สัมปชัญญะ, ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

## Absrract

The objectives of this research were: 1) to compare the adversity quotient of nurses in the experimental group before and after their practicing mindfulness and conscience practice program. 2) to compare the adversity quotient of nurses in the experimental after their practicing mindfulness and conscience practice program and control groups after their self - educated mindfulness and conscience program. 3) to compare the adversity quotient of nurses in the experimental group after and at a three week follow-up their practicing mindfulness and conscience practice program. 4) to study opinions of the nurses who practice the mindfulness and conscience practice program. The subjects of this study were 70 volunteer nurses at King Chulalongkorn Memorial Hospital of Thai Red Cross Society, chosen by from random technique. The experimental group was 35 nurses practicing mindfulness and conscience practice program, and the control group was 35 nurses who had self-educated with mindfulness and conscience program. The research instruments used for the study were mindfulness and conscience practice program, adversity quotient scale and opinion of mindfulness and conscience practice program scale. The reliability of which measured by the co - efficient was 0.93. The data was analyzed by using the mean, standard deviation



and t- test. The study found that: 1) the adversity quotient score of the nurses in the experimental group increased significantly at the level of .01 after the experiment. 2) The adversity quotient scores of the nurses in the experimental group was significantly higher than control group at the level of 0.1. 3) the adversity quotient score of the nurses in the experimental group after and at a three week follow – up were not different. 4) The opinion of the nurses who practiced mindfulness and conscience practice program were positive at high level.

**Keywords:** Mindfulness and Conscience Practice Program, Adversity Quotient

## บทนำ

ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีความไม่เป็นระเบียบของสังคมเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม ดุจฤดี คงสุวรรณ (2554:online) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของสังคมคือในกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมแต่ละกลุ่มองค์กรทางสังคมหรือโครงสร้างของสังคมนั้นเปลี่ยนแปลงจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปจนถึงความสัมพันธ์ในกลุ่มทั้ง สังคมเลยทีเดียว ดังนั้นในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญดังนี้ การเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง การเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม มีการ การเพิ่ม ประชากรอย่างรวดเร็ว มีการอพยพมีการตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนถาวรและชุมชนเมืองมากขึ้น มีผลผลิตทางวัฒนธรรม(เช่นข่าวสารความรู้ และบันเทิง) การจัดระเบียบทางสังคมมี

ความซับซ้อนมากขึ้น มีความไม่เท่าเทียมภายในสังคมและระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานของสังคม การเปลี่ยนแปลงต่างๆดังที่กล่าวมานี้ สามารถแทรกแซงเข้าไปในทุกหน่วยงานและองค์กรรัฐบาลและเอกชน

สำหรับองค์กรของโรงพยาบาลก็มีการเปลี่ยนแปลงตามสังคมและมีความสัมพันธ์ต่อสังคมค่อนข้างมากและซับซ้อนมากขึ้นทุกระบบ มีผู้ป่วยมาเข้ารับการรักษาพยาบาลที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาวะโรคมีความซับซ้อน รุนแรงและแตกต่างออกไป ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลากรพยาบาลมีภาระงานที่หนักมากขึ้น ต้องพยายามปรับตัวกับความรู้ด้านโรคและภาวะจิตใจของผู้ป่วยปรับตัวกับการรักษาพยาบาลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปโอกาสการพักผ่อนน้อย เกิดความเหนื่อยล้า ความกดดันในงานที่ทำ และปัจจุบันมีสิทธิของผู้ป่วย ที่เจ้าหน้าที่และบุคคลากร



โรงพยาบาลต้องยอมรับและปฏิบัติตาม สภา การพยาบาล(2540:online) กล่าวถึง สิทธิ ของผู้ป่วย คือ สิทธิที่จะยอมรับ “ความเป็น ผู้ป่วย”, สิทธิที่จะทราบข้อเท็จจริงทั้งหมด, สิทธิ ที่จะได้รับความคุ้มครอง, สิทธิที่จะออกจาก สถานพยาบาลและกลับไปใหม่, สิทธิที่จะ แสดงความเห็นและความต้องการของ ตน, สิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือก่อนคน ทั่วไป, สิทธิที่จะอนุญาตหรือปฏิเสธการรักษา พยาบาล, สิทธิที่จะตาย และสิทธิที่จะได้รับ การรักษาพยาบาลอย่างเท่าเทียม จากสิทธิ ของผู้ป่วยดังกล่าว มีผู้ป่วยและญาติบางราย มักเข้าใจผิดเกี่ยวกับหลักการ เหตุผลและขั้นตอนการรักษาพยาบาล และเรียกร้องฟ้อง ร้อง ถึงผู้บริหาร การเขียนข้อความลงใน สื่ออินเทอร์เน็ต ทำให้มีผลกระทบเสียหาย ต่อโรงพยาบาลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ ปฏิบัติงานคือพยาบาล มีความเครียด เหนื่อย หน่ายในงานที่ทำ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติ งานต่อไป เกิดความท้อแท้ต่อการปฏิบัติงาน อาชีพพยาบาล

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ (2540:2) กล่าวว่า การ พยาบาล หมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยว กับ การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยเพื่อบรรเทาอาการ โรคและ/หรือยับยั้งการ ลุกกลามของโรค รวมถึงการประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์ และศิลปะ การพยาบาล ซึ่งหลักในการดูแลพยาบาล ต้องดูแลทั้ง กาย จิต วิญญาณ สังคม และ

อารมณ์ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เป็นโรง พยาบาลตติยภูมิ มีภาระงานการดูแลผู้ป่วย ที่มีโรคซับซ้อน การรักษาพยาบาลจึงมีความ ซับซ้อนตามมาด้วย พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ มีโอกาสดูแลผู้ป่วยทำให้ทราบข้อมูลและ ปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ด้านสังคม ด้าน ครอบครัวและเศรษฐกิจ นอกจากนี้มีหน้าที่ใน ด้านการพยาบาลแล้ว ยังมีหน้าที่เป็นตัวกลาง ในการประสานงานกับบุคลากรแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ป่วยทุกด้าน ต้องเผชิญกับ ปัญหาที่ไม่คาดคิดบ่อยครั้ง และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้โดยพยายาม ไม่ให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน ผู้ป่วย และ ตนเอง ความต้องการดูแลรักษาพยาบาลที่ เปลี่ยนไป มีความต้องการการดูแลที่มากขึ้น นอกจากดูแลผู้ป่วยแล้วยังต้องดูแลให้ข้อมูล กับญาติของผู้ป่วยด้วยซึ่งมีความคาดหวังใน การดูแลรักษาพยาบาลที่สูง จากหน้าที่รับ ผิดชอบที่มากขึ้นด้วยสภาพสิ่งแวดล้อมและ สังคมที่เปลี่ยนแปลง พยาบาลจึงจำเป็นต้อง มีการปรับตัวเองตามลักษณะสภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จากการทำงานของ พยาบาลต้องมีความละเอียดรอบคอบ ภาระงานมีค่อนข้าง และลักษณะงานของ พยาบาลเป็นงานที่ต้องอยู่เวร หมุนเวียน กัน เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยตลอดทั้ง 24 ชั่วโมง ส่งผลทำให้เกิดภาวะเครียดและ กัดดันกับพยาบาลซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ (ทัศนทิ กา เทพสุริวงศ์ 2550:2) กล่าวว่า แม้จะทำ ตามหลักการวิชาชีพก็มีโอกาสเกิดความผิด





พลาดด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้ ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความท้อแท้ เหนื่อยล้า ความสามารถ การแก้ปัญหาในการทำงานลดลง ทำให้ไม่ อยากทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหา การลาออก และการขาดแคลนพยาบาลตาม มา การที่วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ค่อนข้าง ประสบกับปัญหาค่อนข้างหลากหลาย แตกต่างกันไป ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต้อง ใช้สติและความสามารถเพื่อให้ปัญหาผ่านไป ได้โดยไม่เกิดผลเสียต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จำเป็นต้องมีความ สามารถในการจัดการ กับปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไปให้ได้ อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม จึงจำเป็นต้องมีการ ฝึกเจริญสติ- สัมผัสปัญญา ในการรับรู้อารมณ์ ตนเองและสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบได้

กระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน พยาบาลประจำการ มีหน้าที่บริการทั้งผู้ ป่วย ญาติและประชาชนทั่วไป รวมทั้งแก้ไข ปัญหาตั้งแต่ง่ายจนไปถึงยากและซับซ้อน ชอบเซตหน้าทีที่รับผิดชอบของพยาบาลจึง ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะทางสังคม และเศรษฐกิจความก้าวหน้าทางการแพทย์ และเทคโนโลยี Stoltz (1997:7) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะสามารถสร้างผลงานได้ มากกว่าผู้อื่น มีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้น พัฒนาการ กัลยาณู (2550:48) กล่าวว่า การส่งเสริมพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของบุคลากร จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างเป็น

รูปธรรมชัดเจนทุกองค์กร จำเนียร ช่วงโชติ (2549:1)กล่าวว่า การที่คนเราจำเป็นต้อง พัฒนาจิต เพราะชีวิตคนเราประกอบด้วย 2 ส่วนใหญ่ คือกายหรือร่างกายหรือเรียกว่า รูป ธรรม ใจหรือจิตหรือเรียกว่า นามธรรม การ ที่คนเรา ดำรงชีวิตโดยสมบูรณ์ตามธรรมชาติ ได้ ต้องรักษาทั้งกายและใจให้มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ เราจะดูแลรักษาโดยไม่คำนึง ถึงใจ หรือรักษาแต่ใจโดยไม่คำนึงถึงกายไม่ ได้เพราะ กายและใจมีความสัมพันธ์กันอย่าง ใกล้ชิดสนิทแน่น คนป่วยทางกาย เมื่อนาน วันจิตใจก็อ่อนแอไปตามร่างกาย ในทางตรง กันข้าม คนที่เดิมจากร่างกายแข็งแรงเป็นปกติ ถ้าเริ่มป่วยทางใจ ก็จะเกิดผลกระทบทางกาย เช่น กินไม่ได้นอนไม่หลับ ผลสุดท้าย กายก็ จะป่วยตามไปด้วย กายเป็นธรรมชาติที่ไม่รู้ อะไรเลย ชอบสงบนิ่งไม่ชอบการเคลื่อนไหว ต้องการพักผ่อนนอนหลับ ในขณะที่ใจหรือ จิต เป็นธรรมชาติที่รับรู้อารมณ์ตลอดเวลา ชอบเคลื่อนไหวที่ ชอบท่องเที่ยวไปไม่หยุดนิ่ง ชอบคิด ชอบฝัน คนเราจะปล่อยกายให้เป็น ไปธรรมชาติไม่ได้ กล้ามเนื้อจะไม่ทำงาน ดังนั้นคนเราจึงต้องบริหารกาย คือออกกำลังกาย เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง มีพลังให้ทำงาน ได้ และเป็นภูมิคุ้มกันโรคภัยไข้เจ็บ สำหรับจิต ก็เช่นเดียวกัน ถ้าเราปล่อยให้จิตคิดและท่อง เที่ยวไปโน่นไปนี่ตลอดเวลาจะเป็นจิตที่ไม่ สงบ ฟุ้งซ่านอยู่แต่ในอดีตและอนาคต ไม่อยู่กับความเป็นจริงในปัจจุบัน ในที่สุดจิตก็จะ อ่อนเปลี้ยขาดพลังและสร้างปัญหา ก่อทุกข์ ให้แก่บุคคลนั้นตลอดไป จึงจำเป็นต้องพัฒนา



จิตหรือบริหารจิต กล่าวคือทำจิตให้สงบหนึ่งด้วยการฝึกสติและสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการเจริญสติปัฏฐาน 4 ตามคำสอนของ พระสัมมาสัมพุทธเจ้า จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน ของพยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตน และพัฒนางาน จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้เข้าฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ เพื่อพัฒนาตนพัฒนางาน จากการเข้าฝึกปฏิบัติผู้วิจัยได้นำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิต และการทำงานจริง จึงสนใจนำโปรแกรมนี้มาทดลองกับกลุ่มพยาบาล และได้ขอคำแนะนำและคำปรึกษาจาก รศ.จำเนียร ช่วงโชติ ท่านได้แนะนำเกี่ยวกับหลักสูตรนี้เพิ่มเติมเพื่อปรับมาใช้กับกลุ่มพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันโดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลที่มีภาระงานค่อนข้างมาก เวลาส่วนตัวค่อนข้างจำกัดในการเข้าฝึกอบรม และเป็นอาชีพที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องใช้สติ และความสามารถในการแก้ปัญหาค่อนข้างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจการทำวิจัยผลของการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย โดยการท้าววิจัยครั้งนี้ในกลุ่มทดลองมี รศ.จำเนียร ช่วงโชติ เป็นผู้ดำเนินการสอนในโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะโดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ

ฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลกลุ่มทดลอง ระหว่างก่อน และหลัง การฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะกับพยาบาลกลุ่มควบคุมที่ ได้รับโปรแกรมข้อสนเทศธรรมศึกษา ในระยะหลังทดลอง

3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลกลุ่มทดลอง หลัง การฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ กับระยะติดตามผล

4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทยต่อการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะในกลุ่มทดลอง

## สมมุติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรมโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ จะมีคะแนนความความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคระยะหลังทดลองสูงกว่าระยะ



ก่อนการทดลอง

2. พยาบาลกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรมโปรแกรมเจริญสติ-สัมปชัญญะ มีคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับโปรแกรมข้อเสนอแนะทางจิตวิทยา ในระยะหลังการทดลอง

3. พยาบาลกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกปฏิบัติโปรแกรมเจริญสติ-สัมปชัญญะ มีคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ระยะหลังการทดลอง ก็ในระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีการทดสอบก่อนหลัง และระยะติดตามผลการทดลอง

#### ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้าน ประชากร เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,392 คน

ด้าน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จำนวน 70 คน ที่ได้มาโดยการสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 35 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ
2. แบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
3. แบบวัดความคิดเห็นต่อโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัย โดยใช้โปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย โดย ขออนุญาตคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการให้รับรองโครงการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ผู้วิจัยเขียนโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อ พัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย โดยอยู่ในรอบคำแนะนำของ รศ.จำเนียร ช่างโชติ และ ผู้ช่วยวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ 5 ท่าน และอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยได้เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ไปใช้วัดกับกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการเข้าโปรแกรม 1 วัน
2. ผู้วิจัยดำเนินการทดลองดังนี้ กลุ่มทดลองเข้าโปรแกรมฝึกปฏิบัติการเจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางาน กลุ่มควบคุม ได้รับโปรแกรมข้อเสนอแนะทางจิตวิทยา



3. นำแบบวัด วัดความคิดเห็นต่อโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานมาวัดในกลุ่มทดลองภายหลังสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติ และวัดความสามารถในการเจริญและพินฬาอุปสรรค มาทำการทดสอบหลังเข้าโปรแกรม 1 วันและระยะติดตามผล 3 สัปดาห์ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้ในการแบ่งระดับความคิดเห็นโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของพยาบาลกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการเข้าฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ ใช้ t-test แบบ Dependent

2.2 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของพยาบาลกลุ่มทดลองที่เข้าฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ กับกลุ่มควบคุมที่ได้รับโปรแกรมข้อเสนอแนะทางวิชาการ ใช้ t-test แบบ Independent

### ผลการวิจัย

1. ความสามารถในการเจริญปัญหาและพินฬาอุปสรรค

1.1 พยาบาลกลุ่มทดลอง หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ

มีความสามารถในการเจริญปัญหาและพินฬาอุปสรรค ทั้งด้านความสามารถในการควบคุมด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านที่แสดงผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทน และ ภาพรวมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 พยาบาลกลุ่มทดลอง หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ มีความสามารถในการเจริญปัญหาและพินฬาอุปสรรคสูงกว่าพยาบาลกลุ่มควบคุม ทั้งด้านความสามารถในการควบคุมด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านที่แสดงผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทน และภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 พยาบาลกลุ่มทดลอง หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมการเจริญสติ-สัมปชัญญะ และระยะติดตามผล 3 สัปดาห์ มีความสามารถในการเจริญปัญหาและพินฬาอุปสรรค ทั้งด้านความสามารถในการควบคุมด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านที่แสดงผลกระทบที่จะมาถึงและด้านความอดทน และ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

2. ผลความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย ต่อการฝึกปฏิบัติโปรแกรมเจริญสติ-สัมปชัญญะในกลุ่มทดลอง

2.1 ผลการวิเคราะห์ คำถามมาตรฐาน ประเมินค่าด้านการให้คะแนน

1) สรุปภาพรวมของการจัดการ



ฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

2) ภาพรวมด้านความรู้ความเข้าใจด้านพิธีกรรมและการบรรยายประกอบ การฝึกปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3) ภาพรวมความคิดเห็นด้าน ความสามารถการฝึกปฏิบัติการเจริญสติ- สัมปชัญญะ อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ คำถามปลาย ประโยคเปิด เป็นการแสดงความคิดเห็นโดย อิสระ

1) มีจิตใจที่สงบ ไม่ฟุ้งซ่าน มีสติ มีสมาธิ มีความสุข ทำให้ใจเย็นลง ไม่หงุดหงิด เหมือนที่ผ่านมา มีความอดทนพากเพียรใน การฝึกปฏิบัติที่ค่อนข้างเข้มงวดอย่างมาก

2) รู้จักพิธีกรรมที่ถูกต้องที่สังคัม ปฏิบัติ เช่น การสวดมนต์ การกราบพระ และ กราบบุคคลต่าง ๆ ตลอดการฝึกปฏิบัติ โดย ทำอย่างมีสติสัมปชัญญะ

3) ได้รู้จักการฝึกปฏิบัติให้มี สติสัมปชัญญะได้เจริญสติตลอดเวลา อยู่กับ ปัจจุบัน ทั้ง อิริยาบถใหญ่ ยืน เดิน นั่ง นอน และการฝึกอิริยาบถต่างๆในชีวิตประจำวัน จริงๆ เช่น การออกกำลังกาย การเดิน รุ่ง การซักผ้า รีดผ้า อาบน้ำ การตั้งสติเมื่อเผชิญ วิกฤตชีวิต

4) ทำให้รู้ทุกขณะว่ากำลังจะ ทำอะไรและทำอะไรอยู่ มีสติมั่นคง มีจิต จดจ่อตั้งใจ ทำได้โดยไม่เผลอ ไม่ผิดพลาด ทำกิจกรรมได้

5) มีโอกาสได้อยู่กับตนเอง ดูแล จิตใจตนเอง ได้ค้นหาตนเอง รู้วิธีกำจัดกิเลส ตัวเอง รู้เท่าทันอารมณ์ ห้ามใจตนเองไม่ให้ ทำสิ่งที่ไม่ดี เพราะการอยู่ร่วมกันหลายคน ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการกระทบทั้งกายและ ใจ ถ้าไม่มีการกำหนดจิต ให้มีสติรู้ตัว ก็จะไม่รู้ตัว เกิดการตามใจตนเองทำให้อยู่รวม กับผู้อื่นลำบาก

6) ทำให้รู้จักการฝึกตนให้มี สติสัมปชัญญะ นำไปใช้ในการทำงานได้ทุก กิจกรรม ที่เราทำในชีวิตประจำวัน ทำให้มี พลังกายและใจ นำไปช่วยเหลือผู้อื่น เป็น ประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

7) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ใน ชีวิตประจำวัน การดูแลผู้ป่วยต้อง มีความ ระมัดระวังอย่างมาก การกำหนดว่าจะทำ อะไร ทำให้เรารู้ตัวป้องกันการลืม มีความ ระมัดระวัง เพราะถ้าไม่มีสติก็จะเสี่ยงต่อ ความผิดพลาด มีผลต่อชีวิตของผู้ป่วย ทำให้ ใช้ชีวิตและการทำงานได้ไม่ดี ไม่เหมาะสม

## อภิปรายผลการวิจัย

1. หลังการทดลอง กลุ่มทดลอง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ ่อุปสรรคสูงขึ้นกว่า ก่อนการทดลองอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01เป็นไปตาม สมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 สอดคล้องกับ สุ พรพณี เขียวขุ่ม (2552)การปฏิบัติกรรมฐาน ที่มีผลต่อความเครียด เชาวอารมณ์และความ สามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้ ่อุปสรรค พบ



ว่า หลังการปฏิบัติ 1) ผู้ปฏิบัติมีความเครียดน้อยกว่าก่อนปฏิบัติ 2) ผู้ปฏิบัติมีเซโรอาร์มอนด์โดยรวมสูงกว่าก่อนปฏิบัติ 3) ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคทุกมิติสูงกว่าก่อนปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. หลังการทดลอง พยาบาลกลุ่มทดลอง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงกว่าพยาบาลกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ปิยพร นิสสัยกล้า (2550) ผลการฝึกการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวต่อความเครียด ความเจ็บปวด และพฤติกรรมความเจ็บปวดในระยะที่ 1 ของการคลอดพบว่า สตรีในระยะตั้งครรภ์ที่ได้รับการฝึกการเจริญสติแบบเคลื่อนไหว มีค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียด ความเจ็บปวดและควบคุมพฤติกรรมการเผชิญความเจ็บปวดในระยะที่ 1 ของการคลอดน้อยกว่ากลุ่มที่ได้ รับการดูแลแบบปกติของโรงพยาบาลอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

3. หลังการทดลอง พยาบาลกลุ่มทดลองมี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค หลังการทดลอง กับระยะติดตามผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับ ญาณิภา สวัสดิพิง (2549) การพัฒนาเซโรอาร์มอนด์เหตุผลเชิงจริยธรรม และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้วยการฝึกสมาธิ พบว่า ภายหลังจากสมาธิผู้ที่ได้รับ

การฝึกสมาธิมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงกว่าก่อนการฝึกสมาธิ และมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ในทุกมิติสูงขึ้น ระยะติดตามผล ภายหลังจากฝึกสมาธิ 4 สัปดาห์ ผู้ที่ได้รับการฝึกสมาธิมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำไปใช้ฝึกปฏิบัติ กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีบุคลากร มีปัญหาด้านการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค เพื่อช่วยในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร, การทำงานและเพิ่มความสุขในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

2. จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการฝึกโปรแกรมการเจริญสติ- สัมผัสปัญญาสามารถพัฒนา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคได้ ถ้าหาก บุคลากรอื่นในโรงพยาบาล หรือองค์กรต่างๆ นำไปใช้เพื่อการอบรมฝึกปฏิบัติ ต้องเตรียมการให้พร้อมจึงประสบความสำเร็จ เนื่องจากโปรแกรมการเจริญสติ-สัมผัสปัญญามีลักษณะเฉพาะ ซึ่งผู้นำไปใช้ ต้องเตรียมความพร้อมคือ 1) ความเข้าใจในโปรแกรมอย่างลึกซึ้ง 2) การเตรียมความพร้อมด้านวิทยากร อาคารสถานที่ ช่วงเวลาของการอบรม รวมทั้งผู้เข้ารับการอบรมควรเปิดใจและมีความพร้อมในการอบรม





3. องค์การหน่วยงานควรจัดให้มีขึ้น เป็นประจำสม่ำเสมอต่อเนื่อง เพราะการ เจริญสติ-สัมปชัญญะ ช่วยให้พัฒนาร่างกาย และจิตใจของบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและ เกิดผลระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลการใช้โปรแกรมการ เจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อไปการพัฒนาในด้าน

อื่นๆ เช่น ด้านการลดความเครียด ด้านเซาว์ อารมณ์ ด้านคุณธรรม และด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

2. ควรศึกษาผลการใช้โปรแกรม การเจริญสติ-สัมปชัญญะ ไปใช้กับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่มีปัญหาด้านความสามารถเผชิญ ปัญหาและอุปสรรค

## บรรณานุกรม

คณะกรรมการโครงการจัดสร้างพระไตรปิฎกนิสสยะ .(2555).พระไตรปิฎกนิสสยะ ฉบับพิเศษ พระสูตร ตันตปิฎก ที่มินิกาย มหาวรรค มหสติปิฎกฐานสูตร กรุงเทพฯ: ประยูรสาส์น ไทย การพิมพ์.

คณะกรรมการร่างข้อบังคับและระเบียบสภาการพยาบาล. ( 2540 ).พระราชบัญญัติ วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์. นนทบุรี: บริษัท เดอะ เบสท์ กราฟฟิค แอนด์ ปริ นท์ จำกัด.

จำเนียร ช่างโซติ.(2549). เอกสารประกอบการสอนการเจริญสติ-สัมปชัญญะเพื่อพัฒนาตน พัฒนางาน . กรุงเทพฯ: หอรัตนชัยการพิมพ์.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2551). AQ พลังแห่งความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่3) กรุงเทพฯ:โรง พิมพ์บิสคิส.

พระไตรปิฎกฉบับประชาชน เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาส มหามงคลเฉลิมพระชนพรรษาครบ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 . กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม พิมพ์เผยแพร่ 2550.

ปิยพร นิสสัยกล้า.( 2550 ):ผลการฝึกการเจริญสติแบบเคลื่อนไหวต่อความเครียด ความ เจ็บปวด และพฤติกรรมความเจ็บปวดในระยะที่ 1 ของการคลอด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการผดุงครรภ์ชั้นสูง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.





- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550): ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณิณี เขียวชอุ่ม.(2552): การปฏิบัติกรรฐานที่มีผลต่อความเครียด เชาว์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ญาณิกา สวัสดิพิงศา .(2549): การพัฒนาเชาว์อารมณ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้วยการฝึกสมาธิ .วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดุจฤดี คงสุวรรณ.(สิงหาคม 2543) พัฒนาการสังคมไทย สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2556,จาก[http://www.baanjomiyut.com/library\\_2/development\\_of\\_society/11.html](http://www.baanjomiyut.com/library_2/development_of_society/11.html)
- สภาการพยาบาล .สิทธิผู้ป่วย.สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.tnc.or.th/law/page-5.html>
- Stoltz, Paul G.(1997) Adversity Quotient:Turning Obstacles into opportunities. New York: John Wiley & Sons.
- Gilbert Goh .(2010) how-to-raise-your-adversity-quotient-during-unemployment. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2556 จาก <http://www.transitioning.org>
- Hannes Leroy, Fredorik,Fredorik Anseel,Nicoletta G. Dimitrova,Luc Sels. (2012) Mindfulness,authentic functioning and work engagement: A growth modeling approach Available .สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2556 จาก <http://www.sciencedirect.com>

# รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

## Model of the Small School Curriculum Administration

เชษฐพงษ์ สุขปาน<sup>1</sup>, สุวิมล โภธิกลิ่น<sup>2</sup>, อนุศักดิ์ เกตุสิริ<sup>3</sup>

Chetthapong Sookpan<sup>1</sup>, Suwimon Phoglin<sup>2</sup>, Anusak Ketusiri<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อสร้างและประเมินผลรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) สร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบ และ 3) นำเสนอรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการ สรุปได้ 10 องค์ประกอบหลักและ 74 องค์ประกอบย่อย
2. ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า มีองค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบและคู่มือมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
3. ผลการนำเสนอรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

**คำสำคัญ:** รูปแบบ, การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก

1 นักศึกษาปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2 อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3 อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



## Abstract

The research aimed to study the current conditions, problems and wants of a curriculum administration in the small -sized schools, to construct and evaluate the curriculum administrative model and to propose the curriculum administrative model in the small-sized schools. The research methodology consisted of three stages: 1) A study of the current conditions, problems and wants 2) A curriculum administrative model and a handbook to implement the model were constructed and evaluated.3) A curriculum administrative model for the small-sized schools was presented. Statistics used were percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research findings were as follows.

1. Current conditions, problems and wants there were 10 main components and 74 secondary components.

2. The construction and evaluation of the curriculum administrative model in the small-sized schools could be described was comprised of 10 components . The handbook which was evaluated was found to be most suitable.

3. The result of presenting the curriculum administrative model for the small-sized schools indicated that the experts and those concerned approved the curriculum administrative model for the small-sized schools.

**Keywords:** Model, curriculum administration, small -sized schools.

## บทนำ

การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการและ การบริหารงานทั้งด้านวิชาการด้านบุคลากรงบประมาณการบริหารทั่วไปต้องคำนึงถึงการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนเป็น

หลัก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษาขนาด เล็กไว้คือบริหารส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กการ รวมสถานศึกษาขนาดเล็ก การยุบหรือการ เลิกล้มสถานศึกษาขนาดเล็กการบริหาร



จัดการเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนผู้ เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเกิด ทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียน รู้หลากหลายสามารถนำวิธีการเรียนไปใช้ใน ชีวิตจริงได้และมุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วน ร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิด กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดด้วย เรียน การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาด เล็กจึงจำเป็นต้องจัดรูปแบบอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องและความต้องการของ ชุมชนท้องถิ่นซึ่งมีความผูกพันกับโรงเรียน อย่างแนบแน่นมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้น ฐาน 2550: 10 - 36)กระบวนการจัดการ ศึกษาต่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จัดการ เรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้าน ต่าง ๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูก ผังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ทุกฝ่าย การบริหารหลักสูตรสถานศึกษานั้น ต้องมีความเชื่อมโยงต่อผลผลิตทางการศึกษา ที่กำหนด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานที่กำหนดต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายการมี ส่วนร่วมโดยให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสในการ จัดการศึกษาในท้องถิ่นของตนเอง ให้มีการ จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการ

ศึกษา มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการ และการตัดสินใจและเกิดความภาคภูมิใจ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 228)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าสถานศึกษา ต้องอาศัยองค์ประกอบและวิธีดำเนินการ หลายประการในการบริหารหลักสูตรสถาน ศึกษาให้ประสบผลสำเร็จโดยมีหลักการ การมีส่วนร่วม หลักการทำงานเป็นทีม หลัก ความรับผิดชอบและหลักการกระจายอำนาจ เป็นสำคัญ

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อสร้างและประเมินผลรูปแบบ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็ก
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

### วิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัย เชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร วิทยาลัย และการจัดประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร วิทยาลัยขนาดเล็ก



## ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1 ศึกษากรอบสาระเพื่อพิจารณาเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสำรวจได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตตรวจราชการที่ 13 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน มีขั้นตอนดังนี้ 1) สุ่มจังหวัดในเขตตรวจราชการที่ 13 โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากจังหวัดทั้งหมด 4 จังหวัดโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานใน 2 จังหวัด ได้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานที่ใช้ในการวิจัยเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 เขต 2) เลือกโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 118 โรงเรียน จำนวน 118 คน

1.2 การศึกษากรณีศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานหรือโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3

จำนวน 3 โรงเรียน

1.3 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จากผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ศึกษานิเทศก์และผู้ทรงเชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 21 คน

## ระยะที่ 2 การสร้างและการประเมินรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การสร้างรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเบื้องต้น

2.2 การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 21 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก ปริญญาโท หรือวิทยฐานะเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ด้านหลักสูตรการศึกษา/หลักสูตรสถานศึกษา และ เป็นผู้มีความรู้ด้านการวิจัย การวัดผลและประเมินผล



### ระยะที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิจัยระยะนี้เป็นการนำรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเบื้องต้น ที่ได้จากระยะที่ 2 มาปรับปรุง และสรุปเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยการประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการศึกษา

3.2 ปรับปรุงรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้มีความสมบูรณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสนทนากลุ่ม สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสอบถามให้มีความสมบูรณ์ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ

3.3 สรุปเป็นรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดทำรายงานการวิจัยและบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยต่อไป

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บรวบรวมมาจากแบบสัมภาษณ์ แล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลเหล่านั้นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อกำหนดทิศทางของการสร้างข้อสรุป โดยยึดหลักสามเส้า และนำเสนอโดยอิงกรอบการศึกษาค้นคว้า โดยการบรรยายพร้อมอ้างอิงข้อมูลบางส่วนที่เป็นมาของข้อสรุปนั้น สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ตรวจสอบคะแนนจัดหมวดหมู่ แยกประเภทแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ยและแปลผล

### ผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารองลงมาคือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมอบหมายงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาปัญหาใน



การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขาดการจัดทำแผนการเรียนการสอนที่หลากหลาย ขาดการนิเทศติดตามผล ขาดการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญและไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ส่วนผลการศึกษาความต้องการในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ต้องการให้จัดทำหลักสูตรที่กระชับเหมาะสม มีลักษณะเฉพาะ มีการสร้างเครื่องมือวัดผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ผู้มีส่วนร่วมมีความตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ทำงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง และ ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสาร จากการใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารหลักสูตรและผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน สรุปได้ 10 องค์ประกอบหลักและ 74 องค์ประกอบย่อย

2. ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการสร้างรูปแบบพบว่ารูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความ

พร้อม 2) ด้านการจัดทำหลักสูตร 3) ด้านการกำหนดแผนบริหารจัดการ 4) ด้านการมอบหมายงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านการนิเทศติดตามผล 8) ด้านการวัดและประเมินผล 9) ด้านการปรับปรุงบริหารจัดการและ 10) ด้านผู้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร

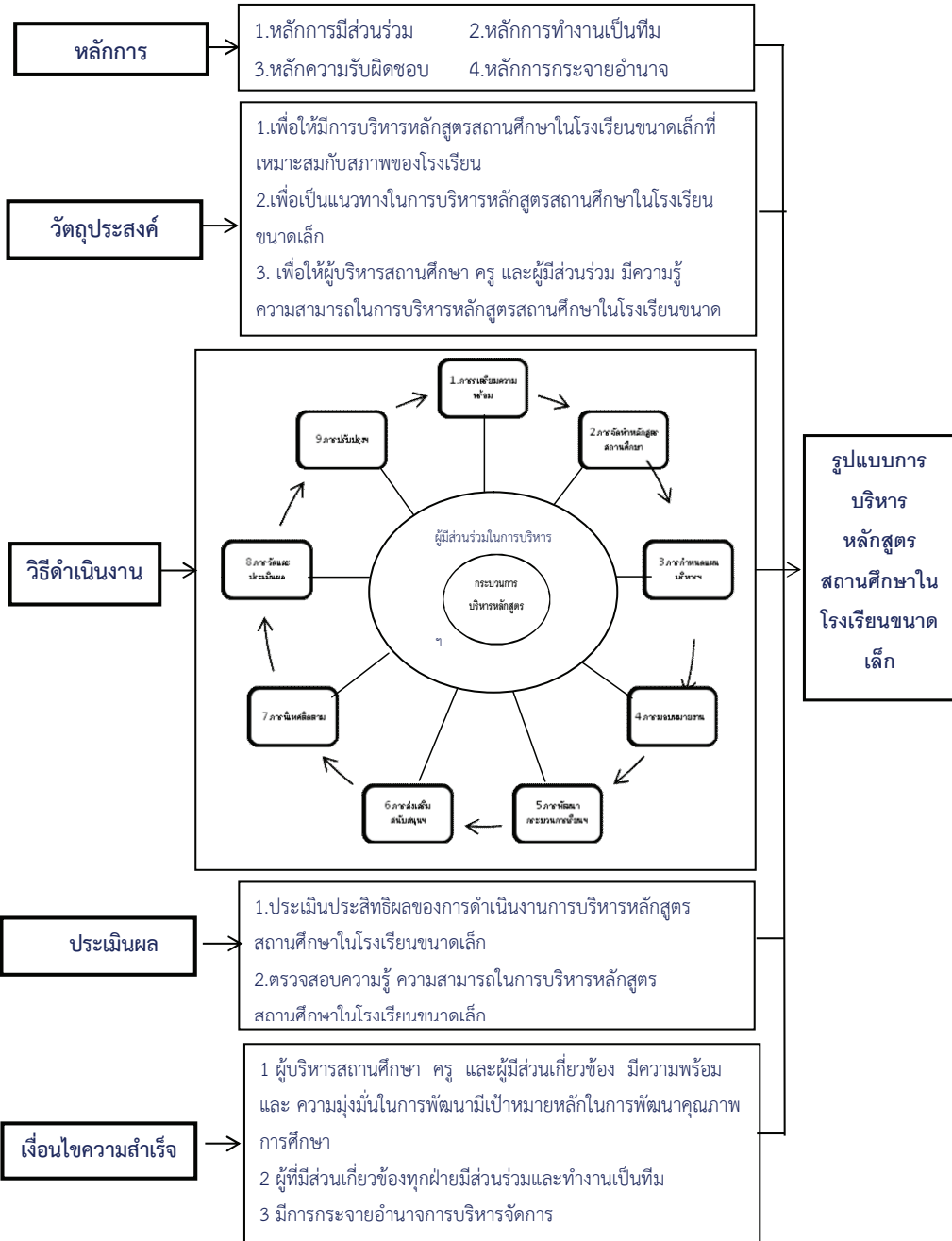
2.2 ผลการสร้างคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ขอบจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ 4) วิธีการนำคู่มือไปใช้ 5) วิธีดำเนินการ 6) เกณฑ์การประเมิน 7) แบบประเมินผล และ 8) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือพบว่าในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการนำเสนอรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการนำเสนอการสร้างรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กดังนี้





แผนภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก



## อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เห็นว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารองลงมาคือ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาซึ่งสภาพปัจจุบันดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2552:1) กล่าวถึงการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมาย เปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการวางแผนเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร พิจารณาถึงงบประมาณและอาคารสถานที่ว่ามีพอเพียงหรือไม่ การเตรียมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจะดำเนินโดยวิธีการใด มีการส่งเสริมการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเหมาะสม

ปัญหาและความต้องการในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร ขาดการเตรียมความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ขาดการจัดทำแผนการเรียนการสอนที่หลากหลาย ขาดการนิเทศติดตามผล ขาดการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญและไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ต้องการให้หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้จัดทำหลักสูตรที่กระชับ มีความเหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเฉพาะที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังสอดคล้องกับไพโรชญ์ ลินลาร์ตัน (2540: 3) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทิศทางของหลักสูตรการศึกษาไทย สรุปได้ว่าระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาหลักสูตรของไทยนั้นเป็นไปในลักษณะของการตั้งรับมาโดยตลอดเป็นการตั้งรับตามกระแสนิยมตะวันตกตั้งรับความต้องการในการแก้ปัญหาของสังคมตลอดมาด้วยเหตุนี้หลักสูตรการศึกษาไทยจึงเป็นหลักสูตรที่เป็นเครื่องมือของ “สังคมธุรกิจและราชการเป็นสำคัญ”

2.จากการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 10 องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย 74 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้



องค์ประกอบที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ทางด้านเอกสารและบุคคลเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) จัดประชุมเพื่อวางแผน ทำความเข้าใจ สร้างความตระหนักกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2) จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา 3) จัดเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน 4) จัดทำข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นระบบ 5) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552: 8) กล่าวว่า การที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน การเตรียมบุคลากรหรือ การเตรียมคนเป็นภาระสำคัญ การศึกษาต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งด้านการสร้างการพัฒนา ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนเด็กของเราให้มีคุณลักษณะขั้นพื้นฐานที่ทุกคนต้องมี ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้าน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ประชุมปรึกษา วางแผน 2) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร 3) การวิเคราะห์ ภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ 4) กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าประสงค์ 5) กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 6) กำหนดโครงสร้าง 7) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ 8) จัดทำสาระ

และมาตรฐานการเรียนรู้ 9) จัดทำคำอธิบายรายวิชา 10) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 11) กำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน การประเมินผล 12) นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ 13) ติดตามผลการใช้หลักสูตร 14) ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ 15) นำผลการใช้หลักสูตรมาปรับปรุง และ 16) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2545: 30) มีข้อเสนอแนะแนวทางกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1. กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. การจัดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 3. การจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษา 4. การออกแบบการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 6. การกำหนดรูปแบบวิธีการและเกณฑ์การตัดสินการวัดผลและประเมินผลและเอกสารหลักฐานการศึกษา 7. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสนับสนุน 8. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการกำหนดแผนบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) แต่งตั้งคณะทำงาน 2) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ 3) วิเคราะห์ข้อมูล 4) จัดทำแผนบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 5) ดำเนินการตามแผนที่วางไว้และ 6) กำกับ ติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับ สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 37) กล่าวถึงการกำหนดแผนบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง



ชุมชนซึ่งโดยทั่วไปมีการดำเนินการ 2 ส่วน คือ การดำเนินการในระดับสถานศึกษาและการดำเนินการในระดับชั้นเรียน โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่ง 3) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 4) คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็น 5) ใช้หลักสูตรสถานศึกษา 6) วิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วย 1) สำรวจความต้องการ/ความสนใจ 2) ครูเตรียมเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ 3) วางแผนการเรียนการสอน 4) การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ 5) ครูวิเคราะห์อภิปรายผลงาน/องค์ความรู้ 6) ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 7) สรุปและนำไปประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ ( 2546:58) การจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ความต้องการด้านเศรษฐกิจสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมอบหมายงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) คณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาวางแผนดำเนินงาน 2) ประชุม ตกลงผู้รับผิดชอบงาน 3) แบ่งงานและความรับผิดชอบ 4) ออกคำสั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการ 5) การติดตามผลสอดคล้องกับ อนงค์ศิริ วิชาลัย (2530: 16) ได้กล่าวถึงบทบาทและการมอบหมายงานของผู้บริหารในการบริหารหลักสูตรดังนี้ 1) การปรับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสอน 2) จัดเตรียมดำเนินการจัดประชุมครู และ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประกอบด้วย 1) ประชุม ชี้แจง 2) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนัก 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสื่อ วัสดุ และ 5) ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 38 ) การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตรซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผล

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานบริหารหลักสูตรสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2)



จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียน 3) ดำเนินการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศภายใน 4) รายงานผลการนิเทศ เพื่อนำผลการนิเทศ ไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 5) การนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2545:154) กล่าวว่า กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้มีหลายอย่าง การที่จะนำวิธีการใดมาใช้ควรคำนึงถึงสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถาน ศึกษาแต่ละแห่ง ประโยชน์ของการนิเทศจะ ทำให้ครูสามารถสอนได้ตรงตามเป้าหมาย การนิเทศจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพ ของการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการวัดและ ประเมินผลประกอบด้วย 1) ประเมินผล การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) ประเมินผลการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 3) ประเมินผลการกำหนดแผนบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา 4) ประเมินผลการ พัฒนาระบบวิชาการเรียนการสอนด้วยวิธี การที่หลากหลายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ประเมินผลการมอบหมายงานกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 6) ประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการ เรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 7) ประเมิน ผลการนิเทศติดตามผลการบริหารหลักสูตร สถานศึกษา 8) ประเมินผลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและ 9)

ประเมินผลการปรับปรุงการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2545:148) กล่าวถึง ขอบข่าย งานวัดผลและประเมินผลว่าแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) การประเมินผลระดับชั้นเรียน 2) การประเมินผลระดับสถานศึกษาและ 3) การประเมินผลระดับชาติ ข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียน และคุณภาพในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาแต่ละแห่ง

องค์ประกอบที่ 9 ด้านการการ ปรับปรุงการบริหารจัดการหลักสูตรสถาน ศึกษาประกอบด้วย 1) มีการวางแผนปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา 2) มีการรวบรวมผลการ ดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 3) มี การตรวจสอบผลการบริหารหลักสูตรสถาน ศึกษา 4) มีการปรับปรุงการบริหารหลักสูตร สถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับโรงเรียน 5) มีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถาน ศึกษาและ 6) มีการนำผลการปรับปรุงไปใช้ใน การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้อง กับไพโรจน์คำเอี่ยม (2552: 23) ได้สรุปการ ดำเนินการด้านการพัฒนาหลักสูตรว่าหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่งเสริมการเพิ่ม เต็มหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสมกับ สภาพท้องถิ่นสอดคล้องกับความต้องการของ สภาพสังคมเศรษฐกิจเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่ง หมายและสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 10 ด้านการผู้มีส่วน ร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3)



นักเรียน 4) ผู้ปกครอง 5) ชุมชน 6) ประชาชน 7) คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9) คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ และ 10) ผู้ทรงคุณวุฒิและวิทยากรท้องถิ่นสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 320) กล่าวถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีหลายรูปแบบ เช่น การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างคุณภาพเข้าไปในทุกๆ กระบวนการขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวงจรคุณภาพและทีมงานปรับปรุงคุณภาพ โดยถือว่าคุณภาพเป็นความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคนภายในองค์กร และต้องสร้างคุณภาพเข้าไปในกระบวนการทุกจุด ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมกับความพึงพอใจของลูกค้า

2. จากผลการสร้างและประเมิน รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ได้พัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินงาน 4) การประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ สรุปได้ว่า รูปแบบได้พัฒนามาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีการร่างรูปแบบเพื่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ มีการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับธีระรุญเจริญ (2550:308) กล่าวถึงรูปแบบมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบคือ 1) หลัก

การของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลของรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ไปใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดแผนบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ควรนำสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การใช้รูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ควรให้ผู้มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและปฏิบัติตามคู่มือการใช้รูปแบบให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในทุกขนาดโรงเรียน



2. ควรมีการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมของประเทศ

3. ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับการบริหารการศึกษาของหน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติ

### บรรณานุกรม

กรมวิชาการ.(2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2546). คู่มือการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร.องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

\_\_\_\_\_. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จอมพงศ์ มงคลวนิช.(2555).การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.

จันทราณี สงวนนาม.(2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร. บั๊กพอยท์.

ธีระบุญเจริญ.(2550).การบรรยายรายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษาเรื่อง “รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ,”มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,

ไพฑูรย์สินลาร์ตัน.(2540). ทิศทางของหลักสูตรการศึกษาไทยถึงเวลาของหลักสูตรเชิงรุกแล้ว.เอกสารประกอบการบรรยาย,

ไพโรจน์คำเอี่ยม.(2552).การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเรื่องพืชสมุนไพรกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2545).ทฤษฎีองค์การ.กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2550). กลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2552).คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา.





สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.(2552).แนวทางในการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

\_\_\_\_\_. (2553).แนวทางจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551(พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อนงค์ศิริ วิชาลัย. “ผู้บริหารกับการนำหลักสูตรไปใช้” สารพัฒนาหลักสูตร. 69 (ธันวาคม 2530).หน้า 66-71.

# รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

## Administration Model Information and Communication Technology of Primary Educational Service Area Office.

กิตติภักดิ์ ไกรเพชร<sup>1</sup>

Kittipat Kraipetch<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) การสร้างรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ 4) การประเมินรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการนำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การควบคุมและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพ

<sup>1</sup> นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>1</sup> Ed.D. Candidate Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University



รวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดองค์การ รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการนำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุม

2. รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การวางแผน องค์ประกอบที่ 2 การจัดองค์การ องค์ประกอบที่ 3 การนำและองค์ประกอบที่ 4 การควบคุม ซึ่งครอบคลุมภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและงานสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ สามารถนำมาบูรณาการเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 22 องค์ประกอบและคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ขอบจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ 4) วิธีการนำคู่มือไปใช้ 5) เกณฑ์การประเมินการใช้รูปแบบ 6) แบบประเมินผลการใช้รูปแบบ 7) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ 8) บรรณานุกรม 9) ภาคผนวก และผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสภาพจริง ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ ส่วนผลการประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผู้ประเมินเห็นว่ารูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรจัดทำแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรมีโครงสร้างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดขอบข่ายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ชัดเจน



ควรมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ควรมี Hardware, Software ที่ทันสมัยและเพียงพอและผู้บริหารการศึกษา ควรให้ความสำคัญ เห็นประโยชน์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนรู้และการให้บริการทางการศึกษา อย่างจริงจัง

**คำสำคัญ:** รูปแบบการบริหาร, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

## **Absrract**

The purpose of this research was to construct the administration model ICT of primary educational service area office. The procedure of this research was divided into 4 stages: 1) study of the problems and needs in the ICT of primary educational service area office. 2) construct the administration model ICT of primary educational service area office. 3) implement the administration model ICT of primary educational service area office. 4) evaluation the administration model ICT of primary educational service area office. The research tool was a questionnaires, depth interview forms, and guide's use of the administration model ICT were used to gather data. The data were analyzed using percentages, means, standard deviations and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The problems in the administration of ICT of primary educational service area office, overall was moderate. Considering of aspect was found that the average was the most valuable of organizing aspect, the next, the planning and leading aspect and an average minimum of controlling aspect. The needs' administration of ICT of primary educational service area office, overall was the most. Considering of aspect was found that the average is the most valuable of organizing aspect, the next, the planning and leading aspect and an average minimum of controlling aspect.

2. The construction of the administration model ICT of primary educational service area office components: 1. Planning 2. Organizing 3.



Leading and 4. Controlling which covered the missions of ICT of primary educational service area office consists of information and communication technology system, and information and communication technology and knowledge management services and support. They can be integrated as a sub-element into 22 elements and guide's use of The administration model information and communication technology include: 1) Introduction 2) Objectives 3) Limitations of guide's use to use 4 ) how to use guide's use 5) evaluation criteria to forms 6) evaluation forms 7) the conditions' success of the model 8) Reference 9) Appendix. The result of appropriate assessment of the guide's use through the administration model ICT of primary educational service area office, overall was the most appropriate level.

3. The results implementing of the administration model ICT of primary educational service area office in real conditions that pre and post the experiment of implementing the administration model information and communication technology of primary educational service area office was found that pre-experiment of implementing, the overall is fair and post-experiment of implementing, the overall is the most.

4. The evaluation of the administration model ICT of primary educational service area office found that assessment was appropriate of possible and useful, the overall was the most. Considering aspect was found that it was appropriate of possibility and useful in the most of each aspect. Evaluators were agreed of the administration model information and communication technology was beneficial to the educational service area office and it should be applied to fit the context of each the educational service area office and offered suggestions about how to prepare a master plan and structured or set for ICT to be clear. The organizations should set the knowledgeable and skillful educational personnel on ICT including hardware, software was adequate and modern. The educational administrators should set priority and benefits of using ICT through learning and teaching management seriously.

**Keywords:** Administration Model, Information and Communication Technology



## บทนำ

ปัจจุบันประเทศต่างๆ ทั่วโลก ได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 จะเป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้กันอย่างมากและเทคโนโลยีเหล่านั้นก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ละประเทศจึงให้ความสำคัญกับการลงทุนทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้น การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศ ซึ่งมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การใช้สื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ 2555: 10)

ทิศทางในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลได้กำหนดกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ.2554-2563 ของประเทศไทย (ICT 2020) โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แห่งอนาคตและจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) เน้นการพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และบุคคลทั่วไปให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์ และใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณและรู้เท่าทัน เพื่อสนับสนุน การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและการบริการของภาครัฐ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2552: 9) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 63-69 สรุปได้ว่าการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2553: 37-38) และสอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2554-2556 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีทิศทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การศึกษาทัดเทียมกับนานาชาติ เร่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อศึกษามาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2554: 4-8)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความ



รวดเร็ว คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ จัดทำโครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการศึกษา จัดตั้งศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจัดทำโครงการทดลองนำร่องจัดตั้งกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแสวงหารูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553: 1)

จากภารกิจดังกล่าว พบว่า มีปัญหาหลายด้าน เช่น ด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ขาดแผนงานในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ขาดงบประมาณและการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า สอดคล้องกับบทสรุปผู้บริหารแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556 พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในภาพรวมยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ติดตาม

อย่างชัดเจน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2552:5) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร พูลพุด (2552:199) พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปทั้งในด้านบริบทด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ อย่างไรก็ตาม ยังพบสภาพที่เป็นปัญหาเหมือนกันคือ ขาดการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ไม่มีผู้รับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และไม่มีการติดตามและประเมินผลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างจริงจัง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันและไม่มีผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยนำกระบวนการบริหารมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ย่อมต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความเหมาะสม





สมและมีความเป็นไปได้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### วัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

#### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษในเขตตรวจราชการที่ 14 และสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 14 ทั้ง 17 เขต จำนวน 51 คน และสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 14 ทั้ง 17 เขต จำนวน 39 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา



ศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ทดลองใช้รูปแบบ  
จำนวน 15 คน

ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหาร  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้  
บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา  
จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศึกษาที่ทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 15 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษา  
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
การสื่อสาร มีองค์ประกอบหลักการบริหาร  
คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3)  
การนำ และ 4) การควบคุม ซึ่งครอบคลุม  
ภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ  
สื่อสารในสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ประกอบด้วย งานระบบเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสาร งานบริการ  
เทคโนโลยีสารสนเทศและงานสนับสนุนการ  
จัดการเรียนรู้

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการ  
ศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2555-2556

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการ  
ศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความ

ต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสาร ทำการศึกษาข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เป็น  
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ  
บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ  
ปัญหาและความต้องการในการบริหาร  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาประถมศึกษาที่มีการบริหารเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสารที่ประสบผลสำเร็จ

4. สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อร่างองค์  
ประกอบหลักของรูปแบบการบริหารเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการ  
บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
และคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการ  
บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่  
1 มาจัดทำร่างรูปแบบขั้นต้น

2. ตรวจสอบความเหมาะสม และ  
ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักร่าง  
รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสาร

3. จัดทำคู่มือและประเมินความ  
เหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตาม



รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงาน

1. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2. ประชุมชี้แจงกับผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปฏิบัติการปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินการตามคู่มือและวิธีประเมินผลก่อนทดลองและหลังเสร็จสิ้นการทดลอง

3. ดำเนินการตามคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ตั้งแต่เดือนกันยายน-ธันวาคม 2555) โดยผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ให้ข้อเสนอแนะและเก็บรวบรวมข้อมูล และมีผู้ช่วยวิจัย จำนวน 7 คน

4. ประชุมกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบเพื่อประเมินผลก่อนทดลองและหลังเสร็จสิ้นการทดลองใช้รูปแบบ

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. ประชุมกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์

2. สัมภาษณ์กลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

3. สรุปผลการประเมินรูปแบบ

### เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถาม

2. แบบสัมภาษณ์

3. แบบประเมินรูปแบบ

4. คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สอบถามความคิดเห็นผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 14

2. สอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

3. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารการศึกษา

4. จัดประชุมกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบ

5. สรุปผลการประเมิน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยการสรุปประเด็นและ หอสมรวมประเด็นสำคัญๆ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบ สัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

### สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สภาพ ปัญหาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ( $\bar{X}=3.07$ ) ส่วนผลความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ )

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการ บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา นำผลการศึกษาวิจัย ระยะที่ 1 มา ร่างรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การ ควบคุม ซึ่งครอบคลุมภารกิจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย งาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและงาน สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ นำมาบูรณาการ เป็นองค์ประกอบย่อยได้ 22 องค์ประกอบ

2. ผลการตรวจสอบองค์ประกอบ หลักของรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความเหมาะสม ของรูปแบบโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.42$ ) ทั้งองค์ประกอบหลัก ที่สำคัญ 4 องค์ประกอบและองค์ประกอบ ย่อย 22 องค์ประกอบและความเป็นไปได้ ของรูปแบบโดยรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.64$ ) ทั้งองค์ ประกอบหลักที่สำคัญ 4 องค์ประกอบและ องค์ประกอบย่อย 22 องค์ประกอบเช่นกัน

3. ผลการสร้างคู่มือการดำเนินการ ตามรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลัก การและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) ข้อยกักัด ในการนำคู่มือไปใช้ 4) วิธีการนำคู่มือไปใช้ 5) เกณฑ์การประเมินการใช้รูปแบบ 6) แบบ



ประเมินผลการใช้รูปแบบ 7) เจื่อนไขความ  
สำเร็จของรูปแบบ 8) บรรณานุกรม 9) ภาค  
ผนวก ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมของ  
คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหาร  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบ  
ว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X}=4.71$ )

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบ  
การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการ  
สื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาไปใช้ในสภาพจริง ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบสภาพก่อน  
และหลังการทดลองใช้รูปแบบการบริหาร  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในสภาพจริง จากการสังเกตและการศึกษา  
เอกสาร พบว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการ  
บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ยังไม่มีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน เช่น ไม่มี  
โครงสร้างการบริหารและไม่มีภารกิจด้าน  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นต้น  
และหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า มีการ  
เปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน เช่น มีโครงสร้างการ  
บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
มีบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบและมี  
ภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ  
สื่อสาร เป็นต้น

2. ผลการประเมินการทดลองใช้รูปแบบ  
การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการ  
สื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา พบว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ คิด  
เป็นร้อยละ 72.22 และผลการประเมินหลัง  
การทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับ  
คุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 96.78

ระยะที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบ  
การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการ  
สื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา มีดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสม  
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ  
รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
การสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X}=4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
มีความเหมาะสม ( $\bar{X}=4.69$ ) ความเป็นไปได้  
( $\bar{X}=4.62$ ) และความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X}=4.63$ )  
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทดลอง  
ใช้รูปแบบ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อ  
เสนอแนะในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า การ  
บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ยังขาดแผนพัฒนาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสาร ขาดการสนับสนุนงบประมาณ  
ขาดบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบงาน  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ขาด  
โครงสร้างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
การสื่อสาร โดยมีข้อเสนอแนะในการบริหาร  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่าควร  
มีการจัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสาร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมใน  
การดำเนินงาน ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้าน



เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทันสมัย มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และผู้บริหารการศึกษาควรให้ความสำคัญ เห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สภาพปัญหาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.07$ ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิชัย สุขพันธ์ (2551:231) ; ชัยภักดิ์ นิลดี (2554: 54) และบทสรุปผู้บริหาร แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556 พบว่า การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ขาดการบูรณาการในภาพรวมยังด้อยประสิทธิภาพและขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ติดตามอย่างชัดเจนและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.31$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตารีย์ วิลัยเลิศ (2554:226) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษา มีนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกัน เช่น การกำหนดโครงสร้างการบริหารด้าน ICT และภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระจายอยู่ในทุกกลุ่มงาน ขาดการกำกับ ติดตามและขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เป็นต้น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงมีความต้องการในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยผ่านกระบวนการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม เพื่อให้การบริหารด้าน ICT มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เมื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 22 องค์ประกอบ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร 3) การนำ และ 4) การควบคุม ซึ่งกระบวนการบริหารดังกล่าวครอบคลุมภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประกอบด้วย งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและงาน





สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติธำรีย์ วิลัยเลิศ (2554:326) สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ได้แก่ กระบวนการวางแผน กระบวนการจัดองค์การ กระบวนการบูรณาการและกระบวนการควบคุม ส่วนที่เป็นปัจจัยที่สนับสนุนการบริหาร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ บทบาทของบุคลากร กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยปัจจัยหลักที่มีผลมาก คือ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กลยุทธ์และโครงสร้างองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 2-3) ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 37) ; นภาพร ชันธนาและกรรณิการ์ นิยมศิลป์ (2545: 5) ที่เห็นสอดคล้องกันว่ากระบวนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4) การควบคุม

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสภาพจริง จากการสังเกตและการศึกษาเอกสารสภาพ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยภาพรวม พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงหลังทดลองใช้เพิ่มขึ้นทุกด้าน ส่วนผลการประเมินการทดลองใช้รูปแบบ

พบว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 72.22 และผลการประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 96.78 สอดคล้องกับงานวิจัยวาสนา ต่อชาติ (2555:312) ; สุรีย์รัตน์ นนท์ตุลา (2555:306) พบว่า ผลการประเมินการทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนของการทดลองใช้รูปแบบ และผู้วิจัยได้สร้างคู่มือประกอบการดำเนินการตามรูปแบบขึ้นมาั้นผ่านกระบวนการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ จึงสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีดังนี้

4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $X=4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสม ( $X=4.69$ ) ความเป็นไปได้ ( $X=4.62$ ) และความเป็นประโยชน์ ( $X=4.63$ ) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติธำรีย์ วิลัยเลิศ (2554:326) ; ศักดา พันธุ์เพ็ง (2555:306) พบว่า ผล





การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ใช้รูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้สะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะว่าปัญหาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยังขาดแผนด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ขาดบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบ ขาดโครงสร้างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมในการดำเนินงาน ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และผู้บริหารการศึกษาควรให้ความสำคัญ เห็นประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำรูปแบบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ค้นพบจากงานวิจัย ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้ชัดเจน มีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นรูปธรรม

#### 1.2 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปทดลองใช้ในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนำรูปแบบการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ



## Reference

- Ministry of Education. (2011). Information and Communication Technology Master Plan for Education No. 2. (AD.2011-2013). Bangkok: Ministry of Education.
- Ministry of Information and Communication. (2009). Information and Communication Technology Master Plan for Education No. 2. Of Thailand (AD.2009-2013). Bangkok: Ministry of Information and Communication .
- \_\_\_\_\_ (2011). Information and Communication Technology Policy Framework Act 2012-3106 term of Thailand. 1st., Bangkok: Ministry of Information and Communication Technology.
- Chaiphak Nindee (2011). A Study of the Problems and Solutions for Managing Information Technology and Communication Lab schools under Ayutthaya Educational Service Area Office 1 and Area 2. Thesis of Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.
- Tinagorn Poolput. (2009). A Proposed of ICT Management of Education Service Areas for Education Development of small- Sized Schools. Thesis Ph.D.in Educational Administration, Naresuan University.
- Titaree Wilailert. (2011). A Management model for the information communication technology in the Lab School Kalasin Province. Ed.D thesis Rajabhat Mahasarakham University.
- Naphaphon Khanthanapha and Kannika Niyomsin. (2002). Management and organizational behavior. Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Netphanna Yawirat. (2003). Modern management. Bangkok: Central Express.
- Wichai Sukpan. (2008). Administration Trend Manages the information technology for the Development learns in Small-Sized schools in Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Office 2. Bachelor of Education's Thesis Department of Educational Administration Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.



- Wasana Tochat. (2012). The Development of the Internal Supervision Model on the Effective Classroom Management in Middle-Sized Basic Education Schools. Ed.D thesis Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Siriwan Serirat .(2002). Organization and management. Bangkok Brightest Diamond in the business world.
- Sakda Panpeng (2011). The Model of School Administration through Information Technology and Communication for Developing Educational Quality in Basic School . Ed.D thesis Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Office of the National Economic and Social Development. (2012). National Economic and Social Development Plan No. 11 (AD 2012-2016). Bangkok.
- Office of the National Education Commission (2011). Education Act of 1999, as amended (No. 3) Act 2011. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- Sureerat Nontula (2012). The Development Model of the Basic Educational Committees' Participation in Developing School Curriculum . Ed.D thesis Ubon Ratchathani Rajabhat University.



## คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์

วารสารบริหารและพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นวารสารวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา พิมพ์เผยแพร่ผลงานในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไปทางการศึกษา บทความที่ได้รับการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารจะต้องมีสาระน่าสนใจ เป็นงานบทความความรู้เดิมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ 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  
ของผู้นิพนธ์ 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-สกุลผู้นิพนธ์ทุกคน 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* (2<sup>nd</sup> 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 จันทร์สมบัติ (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 (2<sup>nd</sup> 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). องค์ประกอบของความสำเร็จ. 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](mailto: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. Boonchaury 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 2 May – August 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  
Miss Jiraporn Wicharapote

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](http://www.edu.msu.ac.th)

Date of Publication: May 21, 2014 E-mail: [Edujad@msu.ac.th](mailto:Edujad@msu.ac.th)