

วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน พ.ศ. 2557

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา 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 เอราวรรณ  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด  
อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปี 2548

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริลือ  
อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (สชช.)  
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 จันทร์สมบัติน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
รองศาสตราจารย์ ดร.นารีรัตน์ รักริจิตร์กุล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชธร นามวรรณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อาจารย์ ไพบุลย์ อนุฤทธิ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายจัดการ

นางสาวจิตรลดา อาษาท่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
นางสาวจิราพร วิชระโภชน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
เป็นความคิดเห็นของผู้พิมพ์ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

### ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย	สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (สาขาการศึกษา)
ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ ยกส้าน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ศาสตราจารย์ ดร.ชุตินา ลัจจันนท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ทีมผู้ทรงคุณวุฒิบรรณาธิการประจำวารสารชาวต่างประเทศ

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

### ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย ศรีอำไพ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.น้ออน พิณประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ บุญงามคง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพิมาย	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยญา อภิบาลกุล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.อุปทอง กว้างสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภดล พูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ เขียมแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.พนายุทธ เขยบาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
อาจารย์ ดร.นิตม ชมพูลง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1
อาจารย์ ดร.มณูญ คีวามย์	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
อาจารย์ ดร.อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

## บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เดือนเมษายน 2557 ฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิทยานิพนธ์ทั้งหมด 11 เรื่อง เป็นบทความภายนอกมหาวิทยาลัย 6 เรื่อง และบทความภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 5 เรื่อง ซึ่งหวังว่าบทความทั้งหมดคงทำให้ผู้อ่านได้รับความรู้และมีประโยชน์ต่อการเขียนบทความเช่นเคย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ทำให้วารสารบริหารและพัฒนาฉบับนี้เกิดขึ้น ขอขอบคุณทุกคำติชมและคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานจัดทำวารสารจากท่านผู้อ่านทุกท่าน และกองบรรณาธิการพร้อมที่จะเปิดรับบรรดานักวิชาการและนิสิตนักศึกษาที่ต้องการนำเสนอผลงานวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความทั่วไป บทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความหนังสือ ทั้งจากภายในและจากภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้วยความยินดียิ่ง

กองบรรณาธิการ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์

## สารบัญ

### บทความวิทยานิพนธ์

- รูปแบบการพัฒนาครูด้านการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ โรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1  
*ชญาภา น่วมบัณฑิตย์, ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง* 9
- ผลการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องขั้นที่ 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3  
โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2  
*พระสุพล นีอินรัมย์, พัฒนานุสรณ์ สถาพรวงศ์, เดชา จันทะคัต* 22
- รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู  
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10  
*ชูชาติ สิทธิสาร, สมชาย วงศ์เกษม และวงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ* 38
- ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควมรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก  
ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
*สวัสดิ์ สุวรรณศรี, สมเจตน์ ภูศรี, จำเนียร พลหาญ* 51
- ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น  
*ดุลาภภาพ แสงลุน, วินัย ผลเจริญ และประโยชน์ ส่งกลิ่น* 67
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
*นิพิฐพนธ์ สलगสิงห์, ธัชชัย จิตรนนท์, พัชรกฤษฎ์ พวงนิล* 85
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก  
*จิณณวัตร ปะโคทัง* 99
- ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
*เชียงแพง พรวิไลย, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ* 111
- การพัฒนารูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ  
*ณัฐพล เนื่องชมภู* 134

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

วารากรณ์ สอนสังข์, สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, เพียงแข ภูผายาง 148

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

รัชดาพร ชื่นนุกุ้ม, สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, เพียงแข ภูผายาง 164

## content

### Thesis Articles

Teacher Development Model on Teaching Critical Thinking Process in Small Schools under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 1 <i>Chayapa Na-bundhit, Praphatsorn Priiam and Tirawat Yeamsang</i>	9
A Teaching Effect of Buddhist Principles Entitled “Khan 5, Aryatana 12, Trilak 3” through Yonisomanasikan Model and Actual Model over Mathayomsuksa 2 Learning Achievement <i>Pra Suphol Niyeunram, Phatthananusorn Staphornwong, Dechar Jantacat</i>	22
Motivation Model affecting to Job Effectiveness of Teachers under Local Administrative Organization, Local Educational Group 10 <i>Chuchat Sittisan, Somchai Wongkasem and Wongpattana Sriprasert</i>	38
A Proposed Policy to Develop Efficacy of Small Schools Integration Under Basic Education in the Northeast <i>Sawat Suwannasri, Somjat Phoosri, Jumnean Pholhan</i>	51
The Relationship Between Competency and Working Morale of Assistant District Officers in KhonKaen Province <i>Dunyapop Sanglun, Vinai Poncharoen and Prayote Songklin</i>	67
Factors Affected the Effectiveness of Quality Assurance for the Schools under Secondary Educational Service Area Office 22 <i>Niphitphon Salangsing, Thatchai Chittranun, Patcharakrit Puangnil</i>	85
The Development Strategies Improving the Quality of Education in Small Schools <i>Jinnawat Phakothang</i>	99
The between behaviors of school administrator and job satisfaction of teachers under Oudomxay Provincial Education Department in Lao People Democratic Republic <i>Xingpang Pornwisai, Pacharawit Chansirisira</i>	111
A Development of Administrative Model for Prototype Kindergarten.School Under the Office of the Basic Education Commission, the Ministry of Education <i>Natthapol Nueangchompoo</i>	134

Factors Affecting the Total Quality Management of School under the Office of Education Service Area 30.

*Waraporn Sornsang, Sutham Thamtasananon, Piangkae Poophayang* 148

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

*Ratchadaporn Khuennokkhum, Sutham Thamtasananon, Piangkae Poophayang* 164





# รูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

## Teacher Development Model on Teaching Critical Thinking Process in Small Schools under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 1

ชญาภา น่วมณฑิตย์<sup>1</sup>, ประภัสสร ปรีเยี่ยม<sup>2</sup> และธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง<sup>3</sup>

Chayapa Na-bundhit<sup>1</sup>, Praphatsorn Priiam<sup>2</sup> and Tirawat Yeamsang<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนากระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในศูนย์พัฒนาคุณภาพกิ่งลาดพัฒนา เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 9 โรงเรียนๆ ละ 2 คน รวม 18 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนหลังการอบรม ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์และการวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2 รองศาสตราจารย์ ดร.ประจำภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3 ดร.ประจำภาควิชาสาขาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1 Doctorate Student in Educational Administration and Management, Faculty of Education, Mahasarakham Rajabhat University.

2 Associate Professor Dr. of Special Education Department, Faculty of Education, Mahasarakham Rajabhat University.

3 Dr. of Educational Administration and Management Department, Faculty of Education, Mahasarakham Rajabhat University.



1. วัตถุประสงค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย การระบุประเด็นปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน การสรุปอ้างอิง และการตัดสินใจ

2. รูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยการจัดอบรม ผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ สูงกว่าเกณฑ์การอบรมที่กำหนดไว้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปวางแผนจัดการเรียนรู้และสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนากระบวนการสอน, การสอนกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

## Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the factors on teaching critical thinking process for teachers in small primary schools under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 1, 2) design the development model for primary school teachers on teaching critical thinking process, and 3) evaluate the development model for primary school teachers on teaching critical thinking process. The subjects, selected through the purposive sampling, were eighteen teachers from two of each nine small schools under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 1 at Keong-lard Phattana Quality Development Center. The research was conducted by observation, questioning, interviewing, focus group discussion, satisfactory evaluation including knowledge and understanding test by using pretest and posttest. The qualitative analysis was analyzed by descriptive analysis and quantitative analysis was used by percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of the research were as follows:



1. The factors on teaching critical thinking process for teachers in small primary schools consisted of indication of problems, data collection, reliability consideration of data source, setting up hypothesis, references conclusion and decision making.

2. The development model for teachers in small primary schools on teaching critical thinking process consisted of four main parts: principle, objective, development technique including evaluation and assessment.

3. The evaluation of development model for teachers in small primary schools on teaching critical thinking process by training arrangement revealed that the training participants who had gained knowledge and understanding before and after the training was significantly different at the .01 level higher than the assigned criteria. The trainees could apply their knowledge for planning learning activities and produce a high quality of learning plan focusing on critical thinking.

**Keywords:** Development models on teaching process, Teaching critical thinking process

## บทนำ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนากระบวนการคิด เพราะกระบวนการเรียนรู้อย่างเน้นการให้ความรู้แบบครูคอยป้อนด้วยการให้ท่องจำมากกว่ามุ่งเน้นให้คิด มุ่งถ่ายทอดเนื้อหาจากตำราเรียนมากกว่าการเรียนรู้จากสภาพจริงจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมระดับประเทศมาตรฐานที่มีผลการประเมินไม่ได้มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิด

ไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 9 ครูขาดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.). 2551: 11) นอกจากนี้กลุ่มพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังได้สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ.2549-2553) จากข้อมูลของ สมศ.สรุปได้ว่า มาตรฐานที่นักเรียนและครูไม่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานมากที่สุด 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานด้านครูผู้สอน ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 และสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด คือโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในระดับใน



ระดับปฐมวัย คิดเป็นร้อยละ 23.98 จำนวน 3,302 โรงเรียน ในจำนวนทั้งหมด 13,770 โรงเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 24.27 จำนวน 3,506 โรงเรียน ในจำนวนทั้งหมด 14,446 โรงเรียน (สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2552: 4-10)

จากผลการประเมินดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในการฝึกทักษะให้กับผู้เรียนได้ มีพื้นฐาน เกิดทักษะ และมีความสามารถในการคิด คิดวิเคราะห์ คิดไตร่ตรอง คิดอย่างรอบคอบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ตั้งแต่วัยเด็ก จึงได้ทำการวิจัยในเรื่องนี้เพื่อหารูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ให้ครูได้ฝึกกระบวนการคิด ซึ่งจะทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนกระบวนการฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ เชื่อว่าจะเป็นวิธีที่สามารถพัฒนากระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับครูประถม ศึกษาให้มีความเข้าใจในสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจน และมีเจตคติที่ดีต่อการนำวิธีการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไปใช้จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา การคิดอย่างมีวิจารณญาณให้เกิดขึ้นกับนักเรียนชั้นประถม ศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนากระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก ของศูนย์เขาจำนวน 9 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวม 18 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.2 ระยะเวลาที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 18 คน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กดีเด่น ด้านบริหารจัดการ จำนวน 3 คน ครูดีเด่นด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 3 คน ครูวิชาการกลุ่มสาระ จำนวน 3 คน และ ศึกษานิเทศก์ด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 คน รวม 30 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวม 9 คน

1.3 ระยะเวลาที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กที่ทำการสอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแก้งลาดพัฒนา จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนละ 2



คน รวม 18 คน

## 2. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบของกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วยความสามารถ 6 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน การสรุปอ้างอิง และการตัดสินใจ

2.2 กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 1) การระบุปัญหา 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล 4) การตั้งสมมุติฐาน 5) การสรุปอ้างอิง และ 6) การตัดสินใจ

2.3 ขั้นตอนการสอนกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 1) ชั้นเสนอสถานการณ์ 2) ชั้นฝึกกระบวนการคิด และ 3) ชั้นประเมินกระบวนการคิด

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถามครูที่ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3 ขั้นตอน 1) การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเพื่อยกร่างรูปแบบ 2) ตรวจสอบรูปแบบโดยการจัดสนทนากลุ่มย่อยเพื่อวิพากษ์ร่างรูปแบบ 3) ตรวจสอบรูปแบบครั้งที่สองเพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

## เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินแผนการเรียนรู้ที่ เน้นกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ และแบบประเมินความพึงพอใจ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บและรวบรวมแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ แบบประเมินแผนการเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบประเมินพึงพอใจ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติค่าทีด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป



2. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการรายงานข้อค้นพบ การตีความหมาย และการวิเคราะห์วิจารณ์

สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1 จากการศึกษาเอกสาร (Documentary) เกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 มาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบของกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก 6 องค์ประกอบ คือ การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน การสรุปอ้างอิง และการตัดสินใจ

1.2 จากการศึกษาสอบถามครูที่ทำการสอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบสำคัญของกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ครูมีความเห็นว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอยู่ในระดับมาก

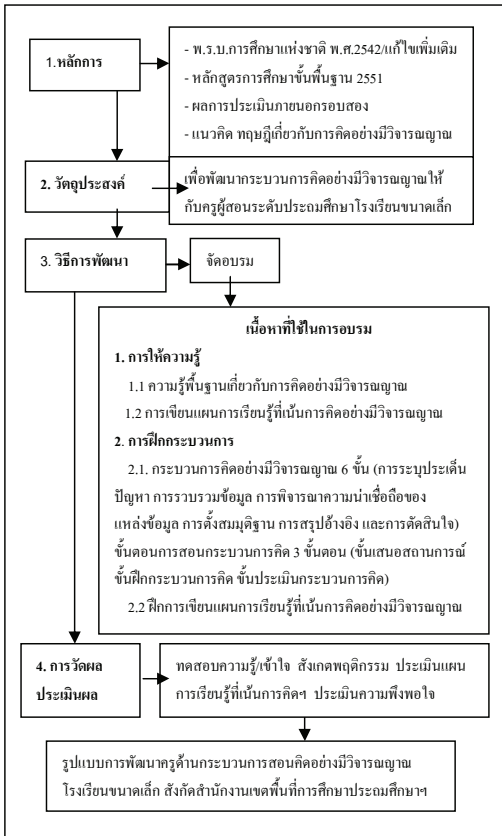
ที่สุด 6 องค์ประกอบคือ การระบุปัญหา ( $\bar{X} = 4.67$ ) การรวบรวมข้อมูล ( $\bar{X} = 4.83$ ) การพิจารณาความเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ( $\bar{X} = 4.67$ ) การตั้งสมมุติฐาน ( $\bar{X} = 4.72$ ) การสรุปอ้างอิง ( $\bar{X} = 4.56$ ) และการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.72$ )

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก พบว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อนำไปสู่การจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณประกอบด้วย

1) ความสามารถในด้านการระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน การสรุปอ้างอิง และการตัดสินใจ 2) กระบวนการสอนกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเสนอสถานการณ์ ขั้นฝึกกระบวนการคิด และขั้นประเมินผลการคิด ผลการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กลุ่มผู้ร่วมสนทนา จำนวน 12 คน เห็นด้วยกับร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณที่ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนากระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการประเมินผล สำหรับขั้นตอนการสอนกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเสนอสถานการณ์ ขั้นฝึกกระบวนการคิด



และขึ้นประเมินผลการคิด ผลการประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังภาพประกอบ



3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูต้นกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจัดอบรมให้ความรู้ครู พบว่า การทดสอบความรู้หลังการอบรมครูมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการอบรมโดยที่คะแนนก่อนการอบรมเต็ม 30 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 15.44 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 51.48 เมื่อเทียบกับคะแนนหลัง

การอบรมคะแนนเต็ม 30 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 26.22 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 87.41 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75

ผลการสังเกตพฤติกรรมครูผู้เข้ารับการอบรมขณะร่วมกิจกรรมพบว่าครูมีความสนใจในการซักถามและแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญและมีความตั้งใจในการอบรม มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม มุ่งมั่นทำงาน ภูมิใจในผลงานของตนเอง และทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการนิเทศติดตามผลหลังจากครูผ่านการอบรมและมีครูที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 9 คน จากการสังเกตพฤติกรรมการสอนและการสัมภาษณ์หลังการอบรม พบว่า ครูมีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนจากเดิมยึดครูเป็นสำคัญเปลี่ยนไปเป็นยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น โดยครูได้นำกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6 กระบวนการ มาใช้กับนักเรียนโดยใช้ทั้งเพลง ข่าวประจำวัน และกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาฝึกนักเรียน ซึ่งใช้ขั้นตอนการสอนเช่นเดียวกับที่ครูได้รับจากการอบรม ทำให้นักเรียนมีความสนใจ และกล้าตอบคำถามมากขึ้น มีความสนุกสนานในการเรียน ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณสามารถนำขั้นตอน กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6 กระบวนการ มาวางแผนจัดทำแผนการเรียนรู้โดยบูรณาการเข้ากับกลุ่มสาระวิชาต่างๆ ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ทางการเรียนโดย



ผู้เรียนได้เรียนรู้และนำประสบการณ์เดิมมาใช้ประกอบความคิดของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งได้เลือกทำตามสิ่งที่ชอบและสนใจ

ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูผู้เข้ารับการอบรมที่สมัครใจร่วมกิจกรรมหลังการอบรม จำนวน 9 คน สรุปว่า ผู้ร่วมกิจกรรมทั้ง 9 คน สามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก จำนวน 6 คน และคุณภาพในระดับดีจำนวน 3 คนในภาพรวมครูสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้ในระดับคุณภาพดีมาก

ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดอบรมที่ร่วมกิจกรรม จำนวน 9 คน สรุปว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดโดยเฉพาะพึงพอใจต่อการนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้กับผู้เรียน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอบถามครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมพบว่า ครูจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณค่อนข้างน้อย เนื่องจาก

ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จึงต้องการอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของทศนา แคมมณี.2546: 56 ; กองการวิจัยทางการศึกษา.2554: 85 ; สมศ. 2548: 42 ; ที่กล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนสาเหตุจากครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการคิด ขาดความรู้ด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนา การคิด รวมไปถึงรูปแบบวิธีการและเทคนิคเกี่ยวกับการสอนซึ่งมีอยู่อย่างหลากหลาย ทำให้ครูขาดความมั่นใจและประสบปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิดให้กับนักเรียน จึงทำให้ผลการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง องค์ประกอบสำคัญที่ครูประถมศึกษาขนาดเล็กจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเพื่อนำไปใช้พัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้กับนักเรียนประกอบด้วย การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน การสรุปอ้างอิง และการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมชาย รัตนทองคำ.2545: 37 ; อิศารัตน์ สมานพันธ์. 2549: 68 ; อุษา ปราบหงส์.2550: 84

2. ผลการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งการสนทนา





กลุ่มย่อยของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอน คิดอย่างมีวิจารณญาณให้แก่ครูผู้สอน อันดับแรกจะต้องให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการ คิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความหมาย กระบวนการคิด องค์ประกอบของการคิด อย่างมีวิจารณญาณ ได้แก่ การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน การสรุปอ้างอิง และการตัดสินใจ เมื่อครูมีความรู้ พื้นฐานแล้วได้ฝึกกระบวนการคิดอย่างมี วิจารณญาณ ครูจะได้นำไปใช้จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ให้กับนักเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Baldwin.1984: 78 ; Paul 1985: 35 ; Shelly & Wilson 1988: 62 ; NCSS.1989: 112 ที่บอกว่าครูต้องมีความรู้ก่อนจึงจะสอน ผู้อื่นได้ อันดับต่อมา คือ ขั้นตอนการพัฒนา กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้แก่ครู ผู้สอน 3 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 ขั้นเสนอสถานการณ์ปัญหา ใช้ เนื้อหาทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันที่เป็น ปัญหา ข้อโต้แย้ง ข้ออ้าง ข้อมูลที่คลุมเครือ ที่ยังไม่สามารถสรุปได้ในทันทีทันใด จะ ต้องอาศัยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การ พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อนำไป สู่ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ ครูระบุปัญหาวิเคราะห์และทำความเข้าใจ กับประเด็นประเด็นปัญหา รวมทั้งกระตุ้น ให้ครูได้ฝึกการคิดเพื่อหาคำตอบสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Sucman (cited in Joyce & Weil.2000: 89 ; Paiget, เพ็ญพิสุทธิ์

เนคมานุรักษ์. 2537: 115 ; มลิวัลย์ สมศักดิ์. 2540: 88 ; สมชาย รัตนทองคำ. 2545: 75 ; นฤมล ศรราชพันธ์. 2546: 64 ; ธิดา รัตน์ สมานพันธ์ .2549: 72 ที่ใช้สถานการณ์ เพื่อกระตุ้นให้ฝึกคิดเพื่อหาคำตอบ

2.2 ขั้นฝึกกระบวนการคิด ขั้นนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกคิดรายคน และรายกลุ่มตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ โดยกระตุ้นให้ครูรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับประเด็นปัญหา พิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลพร้อมทั้งระบุลักษณะ ข้อมูลที่ชัดเจน ตั้งสมมุติฐานโดยกำหนดทาง เลือกในการแก้ปัญหาหลายๆ แนวทาง การ สรุปอ้างอิงโดยใช้หลักการและเหตุผล และ การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาอย่าง สมเหตุสมผล

การจัดกิจกรรมฝึกคิดเป็นราย บุคคล เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกปฏิบัติ งาน วางแผนและแก้ปัญหาด้วยตนเองจะได้ ความรู้ใหม่และเพิ่มความชำนาญในการใช้ ทักษะต่างๆ รวมทั้งเพิ่มความสามารภในการ ประยุกต์ความรู้และทักษะไปใช้ในสถานการณ์ ใหม่สอดคล้องกับเพ็ญพิสุทธิ์ เนคมานุรักษ์. 2537: 86 ; มลิวัลย์ สมศักดิ์. 2540: 95 ; วิจิตรอง ทองวิเศษ.2545: 114 ; สมชาย รัตนทองคำ. 2545: 125 ; สุชาติ วรรณชาว. 2549: 134 ; ลิทธิพล อาจอินทร์. 2550: 126 ที่พัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนฝึกการ คิดเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมี วิจารณญาณ

การจัดกิจกรรมฝึกคิดเป็นรายกลุ่ม เป็นการเปิดโอกาสให้ได้แลกเปลี่ยนผล



การคิดของตนเองกับสมาชิกในกลุ่มขณะเดียวกันก็ได้รับทราบผลการคิดของคนอื่นด้วย เพราะความคิดเห็นที่แตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดและรู้จักค้นหาข้อมูลมาปรับเป็นความคิดใหม่ (Johnson & Johnson.1994: 156) สอดคล้องกับ Mctighe & Lyman .1988: 85 ; เพ็ญพิสุทธิ์ เนคมานุรักษ์.2537: 138 ; มลิวัลย์ สมศักดิ์. 2540: 154 ; สมชาย รัตนทองคำ.2545: 158 ; นฤมล ศราภพันธ์.2546: 136 ; ไสริดา ทัดพินิจ. 2548: 146 ; สิทธิพล อัจฉรินทร์.2550: 139 ; เสวก วงษ์เจริญผล.2551: 118 ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดเป็นกลุ่มย่อยเพื่อพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

การนำเสนอและอภิปรายผลการคิดเป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลการคิดของกลุ่มย่อยต่อที่ประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อเปรียบเทียบผลการคิดของตนเองและของกลุ่มย่อยกับกลุ่มอื่นว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสอดคล้องกับ Gall & Gall cited in Dillon.1984: 146 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันจะทำให้ขยายขอบเขตความคิดให้กว้างและซับซ้อนยิ่งขึ้น นอกจากนั้น นฤมล ศราภพันธ์. 2546: 139 ; สมชาย รัตนทองคำ. 2545: 155 ; มลิวัลย์ สมศักดิ์. 2540: 143 ; สิทธิพล อัจฉรินทร์. 2550: 98 ; ยังได้กำหนดขั้นนำเสนอและอภิปรายผลการคิดเพื่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณไว้ในรูปแบบการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

### 2.3 ขั้นประเมินกระบวนการคิด

เพื่อให้ครูผู้เข้ารับการอบรมได้ประเมินกระบวนการคิดของตนเองว่ามีวิธีการคิดหรือกระบวนการคิดอย่างไร เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดจะกลับไปพิจารณาการคิดของตนเองอีกครั้งดังผลการวิจัยของ Sparks.1986: 122 ; Hudgins & Edelman.1988: 145 ; Dennis.1988: 95 ที่พบว่า การประเมินการคิดในการปฏิบัติงานของตนเองมีผลต่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ.2537: 85 ; ธิรัตน์ สมานพันธ์.2549: 130 ; สิทธิพล อัจฉรินทร์.2550: 142 ; สุชาติ วรรณขาว. 2549: 153 ที่กำหนดให้มีขั้นการประเมินกระบวนการคิดในการพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

จากขั้นตอนการพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้แก่ครู 3 ขั้นตอนตามรูปแบบที่สร้างขึ้น สามารถพัฒนากระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณพบว่า สามารถพัฒนากระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูผู้สอนได้ เห็นได้จากผลการทดสอบหลังการอบรมครูผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ยการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้ในระดับคุณภาพดีมาก จำนวน



6 คนในระดับดี จำนวน 3 คน สอดคล้องกับ ลิทธิพล อาจอินทร์ (2550: 134) จากการ ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการอบรม ด้านการนำความรู้ไปใช้พัฒนาจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของลิทธิพล อาจอินทร์ (2550: 38) และ มนูญ ชัยพันธ์ (2548: 153) ที่พบว่า เมื่อ พัฒนาครูได้ตามจุดประสงค์ของการพัฒนา แล้ว ครูผู้สอนมีความพึงพอใจที่ได้พัฒนา ตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการนำความรู้ไป ใช้จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อนำไปใช้ในการอบรมครูผู้สอนใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ การฝึกกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการประเมินผล ซึ่งเป็นผลดีแก่ครูที่จะได้รับทั้งความรู้ ได้ฝึกกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพราะครูจะสอนให้นักเรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณได้นั้น ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการคิดและคิดเป็นเสียก่อน จึงจะนำไปสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ประกาศเจตนารมณ์ไว้ว่า “2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน” (สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ. 2549: 54) จึงได้กำหนดให้การพัฒนากระบวนการคิดของนักเรียนเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนา เพื่อให้นักเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการ

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการคิดของนักเรียน ดังนั้น การพัฒนาทักษะการ สอนคิดอย่างมีวิจารณญาณให้แก่ครูผู้สอนใน ครั้งนี้ จึงเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องและ ตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบสำคัญที่ครูโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปใช้พัฒนากระบวนการคิดอย่างมี วิจารณญาณให้กับนักเรียนประกอบด้วย การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูล การ พิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมติฐาน การสรุปอ้างอิง และการ ตัดสินใจ รูปแบบการพัฒนาครูประกอบด้วย 1.การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการคิดอย่าง มีอย่างมีวิจารณญาณ

2. การฝึกทักษะ 1) ฝึกกระบวนการ คิดอย่างมีวิจารณญาณ 6 ชั้นได้แก่ การระบุ ปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความ น่าเชื่อถือของแหล่ง ข้อมูล การตั้งสมมติฐาน การสรุปอ้างอิง และการตัดสินใจ โดยใช้ขั้นตอน การสอนกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3 ขั้นตอน คือ ชั้นเสนอสถานการณ์ ชั้นฝึก กระบวนการคิด ชั้นประเมินกระบวนการคิด 2) ฝึกการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นการคิด อย่างมีวิจารณญาณ



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 การนำรูปแบบไปใช้ควรศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบให้เข้าใจชัดเจนเพื่อจะได้เห็นภาพรวมและทราบขั้นตอนของการพัฒนาสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 การจัดอบรมต้องใช้เทคนิคอย่างหลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมสนใจตลอดระยะเวลาการอบรม

1.3 ขึ้นประเมินกระบวนการคิดควรใช้การประเมินตนเอง และประเมินระหว่างกลุ่ม เพราะจะทำให้เกิดความมั่นใจในกระบวนการคิดของตนเองมากยิ่งขึ้น

1.4 การนิเทศติดตามผลอย่างเข้มทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ดังนั้น

ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูด้านทักษะการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณเปรียบเทียบผลระหว่างครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ถึงผลที่เกิดขึ้นว่ามีผลความแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการนำกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณไปใช้กับผู้เรียน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยผลที่เกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนในเรื่องของความคงทนของการพัฒนา

## เอกสารอ้างอิง

Academic Department, Ministry of Education. Concluded Report of the 5th Workshop in Educational Research titled “The Application of Research Findings in Educational Research, ” Bangkok: 1993.

Areerat, Pisootta. Development of Learning Reform Model by Computer. Doctor of Philosophy Thesis in Computer Science, Computer Science Department, Graduate School, King Mongkuts Institute of Technology North Bangkok.

National Educational Commission. Learning Reform for Student-Centered. Bangkok: The Office of National Educational Commission, 2000.

Netpisanwanich, Woranuch. Development of Training Model through Case Study Cooperative Learning for Developing the Professional Nurse’s Critical Thinking. Doctor of Education Thesis in Educational Technology, Audio Visual Department, Chulalongkorn University, 2001.



- Rodrangka, Wantipa. An Evaluation of Process Skill and Problem Solving in Bangkok. Institute of Academic Quality Development (AD), 1997.
- Sangkaew, Penjan. A Research Report of Rajabhat Institute Students' Potentiality. Pechaboon: Faculty of Management Science, Pechaboon Rajabhat Institute, 2002.
- Tanhikon, Boobpachat. Electrical Media in Cooperative Learning Context. [Online] 2003 from <http://www.ku.ac.th/emagazine/may/47/it/ecollorative.html> [1 September 2005]
- Trakoonsarit, Warapon. A Presentation of Web Instructional Model through Project Work Learning for Team Learning of King Mongkuts Institute of Technology Thonburi. Doctor of Education Thesis in Educational Technology, Audio Visual Department, Chulalongkorn University, 2002.
- Wonganutarote, Preeyapon. Vocational Education Technique and Instruction. Bangkok: Pimdee. Dechtongpong, Suyanee. The Effect of Cooperative Communication Media on Meta-cognition and English Writing between Thai Students, and Chinese Students in University Level. Doctor of Education Thesis in Educational Technology, Audio Visual Department, Chulalongkorn University, 2002.
- Hsiao, Jy Wana Daphne Lin. 1996. CSCL Theories. Available online at <http://www.edb.utexas.edu/csclstudent/Dhsiao/theories.html> [2003, December 15].
- Johnson. D.W. and Johnson, F. Joining together: Group theory and group skills. (4th ed). Engle wood cliffs, NJ: Prentice – Hall, 1994 .
- Kirkpatrick, Denise. 2001. Promoting online collaboration. Available online at <http://www.unescobkk.org.ODLdoc/kirpk-online%20collaboration.rtf> [2004, May 15].
- Slavin, R.E. Cooperative Learning. N.P.: Massachusetta Allyn and bacon, 1990.
- Tinzmann, M. B. 1990. What is the collaborative classroom. Available online at [http://www.ncrel.org/sdrs/areas/rpl\\_esys/collab.htm](http://www.ncrel.org/sdrs/areas/rpl_esys/collab.htm) [2004, May 15].

ผลการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

A Teaching Effect of Buddhist Principles Entitled “Khan 5, Aryatana 12, Trilak 3” through Yonisomanasikan Model and Actual Model over Mathayomsuksa 2 Learning Achievement

พระสุพล นียะรัมย์<sup>1</sup>, พัฒนานุสรณ์ สถาพรวงศ์<sup>2</sup>, เดชา จันทะคัต<sup>3</sup>

Pra Suphol Niyeyunram<sup>1</sup>, Phatthananusorn Staphornwong<sup>2</sup>, Dechar Jantacat<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) ศึกษาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 ระหว่างการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนโรงเรียนห้วยราชพิทยาคม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 และ 2/2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 ได้มาโดยการเลือกแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือในการวิจัยได้แก่

1) แผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติ 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และ 3) แบบวัดเจตคติ

1 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2, 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1 M.Ed. Candidate in Educational Psychology and Guidance, Faculty of Education, Mahasarakam University

2, 3 Assistant Professor, Faculty of Education, Mahasarakam University



ต่อการเรียนรู้แบบสัดส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 30 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test (dependent and independent samples) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

แผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ 88.07/ 87.50 และ 83.25/82.19 ตามลำดับ

ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่า .6066 และ .5179 คิดเป็นร้อยละ 60.66 และ 51.79 ตามลำดับ

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการสูงกว่าแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, เจตคติ, หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ 12, ไตรลักษณ์ 3, รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการ, รูปแบบการเรียนรู้แบบปกติ

## Abstract

The research study aimed to 1) create lesson plans on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model based on 80/80 efficient criteria, 2) study efficient indexes of both lesson plans on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model, 3) compare learning achievements on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model between before and after the treatments, and 4) compare learning achievements as well as attitudes over instruction on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model



and actual model. The samples were Mathayomsuksa 2/1 and 2/2 students under Huyrachpiththayakhom School in the

second semester of 2012 academic year through cluster sampling technique. The instruments were: 1) lesson plans on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model, 2) a 4-choice of 30 items learning achievement test, and 3) a 5 rating scale test of students’ attitudes over learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model. The statistics for data analyses included percentage, means, standard deviation and t-test (dependent and independent samples). The results of the research were as follows:

The lesson plans on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” created under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model revealed 88.07/87.50 and 83.25/82.19 efficient criteria respectively.

The efficient indexes of both lesson plans on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model were .6066 and .5179 as 60.66 and 51.79 percentages respectively.

The learning achievements on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” under learning through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model and actual model after the treatments were higher than before.

The learning achievements as well as attitudes over instruction on Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3” through Mathayomsuksa 2 Yonisomanasikan model were higher than actual model.

**Keywords:** learning achievement, attitude, Buddhist principles entitled “Khan 5, Aryatana 12 and Trairat 3”, Yonisomanasikan model, actual model





## บทนำ

สังคมมนุษย์ในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีวิชาการต่างๆ มีการพัฒนาประเทศทุกด้านโดยเฉพาะด้านวัตถุ จึงทำให้มีการแก่งแย่งแข่งขันกันภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่มุ่งตอบสนองความต้องการวัตถุสิ่งๆ ที่ให้ความสะดวกทั้งหลาย อีกทั้งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ตกอยู่ภายใต้อำนาจการครอบงำของกิเลสและความทะยานอยากซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวของตัวมนุษย์เอง บวกกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แก่งแย่งแข่งขันกันเป็นปัจจัยภายนอกบีบคั้นการดำเนินชีวิตของมนุษย์ สังคมไทยก็ตกอยู่ในสภาพเช่นเดียวกันและระบบสังคมดังกล่าวส่งผลให้คนในสังคมไทยเกิดสับสนในคุณค่าของความดีงามทำให้ขาดความสมบูรณ์ในตัว ความเจริญทางด้านวัตถุดังกล่าวส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้สิ่งที่ไม่พึงประสงค์ที่ทำให้เห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ในการแสวงหาวัตถุหรือสิ่งเสพ อันเป็นการเรียนรู้ที่สนองกิเลสตัณหาในลักษณะเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (รสสุคนธ์ ยมกนิษฐ์, 2553: 2) โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนอายุระหว่าง 14-16 ปี กำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เห็นได้จากข่าวสารที่ปรากฏทางสื่อต่างๆ ทำให้รับรู้ได้ว่าเยาวชนวัยรุ่นกลุ่มนี้ก่อการทะเลาะวิวาทตีกัน ทำร้ายกันจนบางครั้งถึงแก่ชีวิต ทำลายทรัพย์สินสาธารณะของส่วนรวม เสพสิ่งเสพติดอย่างไม่เกรงกลัวกฎหมาย เล่นเกมคอมพิวเตอร์ที่มีความรุนแรง มีการสนทนาทางอินเทอร์เน็ต หาคู่ เสนอตัวให้คู่นอน เที่ยวกลางคืน ใช้เงิน

ฟุ่มเฟือยต่างๆ ที่ยังขอเงินจากผู้ปกครอง มีการทำแท้งหรือเอาลูกไปทิ้ง นับว่าเป็นปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นแทบทุกวัน ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการรับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกมาโดยไม่ได้อัดกลั่นกรองว่าสิ่งใดเหมาะสมกับเยาวชนไทยหรือไม่จึงทำให้ตกเป็นเป้าหมายของการตลาดคือ การโฆษณาโดยใช้เยาวชนเป็นสื่อเพื่อจะได้ขายสินค้าให้มากที่สุดขณะเดียวกันก็เกิดความอ่อนแอทางด้านจิตใจขาดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต (วณิชชา เหลลาพร, 2553: 1)

การสอนวิชาพระพุทธศาสนาจำเป็นต้องสร้างตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ของมนุษย์ ซึ่งปรากฏในหลักคำสอนทางพุทธธรรมที่เน้นการศึกษาและประพฤติปฏิบัติเป็นขั้นตอนเพื่อการอยู่ร่วมกันโดยสงบสุขและขัดเกลาก่อนเองให้มีคุณธรรมที่สูงขึ้นจนพัฒนาไปสู่ความเป็นอารยะชนหรือผู้ประเสริฐ การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์หรือมีปัญญาได้นั้นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องโดยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองจนเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นผลสำเร็จขึ้นมาในชีวิตจริงได้ สิ่งที่ยืนยันความสามารถในการเรียนรู้สูงสุดของมนุษย์ก็คือปัญญาการตรัสรู้ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ทรงละอาสวะที่ทำให้เศร้าหมอง ทรงละอาสวะที่ทำให้เกิดในภพใหม่ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจึงเป็นแบบอย่างของมนุษย์ในการเรียนรู้หรือเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547: 57) พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงการศึกษาว่า “การศึกษานั้นเป็นทั้งตัวการพัฒนาและเครื่องมือสำหรับพัฒนา คือเป็นการ



พัฒนาตัวบุคคลขึ้นโดยพัฒนาตัวคนทั้งคน หรือชีวิตทั้งชีวิต ตัวการพัฒนาคือการศึกษา เมื่อผู้เรียนมีการศึกษาอย่างนี้แล้วก็นำไปเป็น เครื่องมือในการดำเนินชีวิตและสร้างสรรค์สิ่ง ต่าง ๆ การศึกษาก็กลายเป็นเครื่องมือของการ พัฒนา” หลักการทางพระพุทธศาสนาที่จะนำ มาเป็นพื้นฐานการจัดการศึกษาให้สมบูรณ์ เพื่อมุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดความฉลาดหรือเกิด ปัญญา แล้วนำเอาปัญญาที่เกิดจากการศึกษา มาพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือหลักพุทธธรรมเรื่องชั้น 5 อายตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 สอดคล้องกับ หลักธรรมการครองตน การครองคน และการ ครองงาน ที่มีหลักการบริหารการศึกษาคือ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ อันเป็นธรรม ทำให้งามเป็นสำคัญ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2554: 47)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มี มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญสำหรับการพัฒนาเด็ก และเยาวชน การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมี ความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่ เกิดกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้จึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและ เติบโตตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้น ให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอน ต้องคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบท ของผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการออกแบบการวัดและประเมินผลเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการ เรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด แนวทางและให้ความสำคัญของมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดย มุ่งหวังให้ใช้เป็นคู่มือในการประเมินผล เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการ บริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นเครื่องมือให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการบริหารจัดการและ สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้ อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพที่แท้จริง ของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 1) ผู้วิจัยในฐานะเป็นพระภิกษุซึ่งเป็นครูพระ สอนศีลธรรมในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจึง มีความสนใจในรูปแบบการสอนแบบโยนิโส มนสิการที่มีการทดลองใช้จัดการเรียนรู้และ พบว่าสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้สูงขึ้นได้ จึงได้ทำการวิจัยด้วยการทดลอง สอนวิชาพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับหลักพุทธ ธรรมโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนักเรียน ด้วยการฝึกกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้วย รูปแบบการสอนแบบโยนิโสมนสิการ และ คาดว่าจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ



เจตคติของนักเรียนสูงขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ต่อตนเองไปในทิศทางเดียวกัน และช่วยลด ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลงได้

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบ การเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตาม เกณฑ์ 80/80

2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของ แผนการจัดการเรียนรู้หลักสูตรทางพระพุทธ ศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการ และแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนรู้หลักสูตรทางพระพุทธศาสนา เรื่อง ชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 ระหว่าง ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการ เรียนแบบ โยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2

4. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและเจตคติต่อการเรียนรู้หลักสูตรทาง พระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 ระหว่างการเรียนด้วยรูปแบบ การเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลักสูตร

ทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 หลังเรียนด้วยรูปแบบ การเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ เจตคติต่อการเรียนรู้หลักสูตรทางพระพุทธ ศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนแบบโยนิโส มนสิการสูงกว่าแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

### วิธีการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนักเรียนโรงเรียนห้วย ราชพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 5 ห้อง รวมทั้งหมด 163 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่นักเรียนโรงเรียน ห้วยราชพิทยาคม จำนวน 2 ห้อง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 เป็นกลุ่ม ทดลอง เรียนด้วยรูปแบบการเรียนแบบ โยนิโสมนสิการนักเรียนเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2/2 เป็นกลุ่มควบคุม เรียนด้วยรูปแบบ การเรียนแบบปกติ ภาคเรียนที่ 2 ปีการ ศึกษา 2555 ได้มาโดยการเลือกแบบกลุ่ม (cluster sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 3 ชนิด คือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบ การเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 รูปแบบละ 8 แผน



2. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลักพุทธธรรม จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเนื้อหาสาระใน 3 เรื่อง คือ 1) เรื่องชั้น 5 จำนวน 10 ข้อ 2) เรื่องอายตนะ 12 จำนวน 10 ข้อ 3) เรื่องไตรลักษณ์ 3 จำนวน 10 ข้อ

3. แบบวัดเจตคติต่อการเรียนรู้หลักพุทธธรรมเรื่องชั้น 5 อายตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 ตามแผนการจัดการเรียนรู้ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กำหนดให้แต่ละข้อควมมีช่องของระดับเจตคติ 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 ข้อ

#### การดำเนินการวิจัย

1. ทดสอบก่อนการเรียน (pre-test) ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดียวกัน

2. ดำเนินการทดลองสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ด้วยแผนการสอนตามรูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการ และสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 ด้วยแผนการสอนตามรูปแบบการเรียนแบบปกติ ใช้เวลาสอนตามตารางสอนในเวลาปกติ รูปแบบละ 8 แผน แผนละ 1 สัปดาห์ๆ ละ 4 ชั่วโมง รวม 4 สัปดาห์ 32 ชั่วโมง โดยใช้เนื้อหาเดียวกันสอนจนครบทุกแผนระหว่างเดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555

3. ทดสอบหลังการเรียน (post-test) โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดิม แล้วให้ทำแบบวัดเจตคติต่อการเรียนรู้ทั้ง 2 กลุ่ม

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องชั้น 5 อายตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สถิติพื้นฐาน

2. วิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าดัชนีประสิทธิผล

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ t-test (dependent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องชั้น 5 อายตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 ระหว่างการเรียนด้วยรูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ t-test (independent samples)

#### ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องชั้น 5 อายตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูป



แบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบ ปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ 88.07/87.50 และ 83.25/82.19 ตามลำดับ

2. ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่อง ชั้นที่ 5 อายุคณะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่า .6066 และ .5179 คิดเป็นร้อยละ 60.66 และ 51.79 ตามลำดับ

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องชั้นที่ 5 อายุคณะ 12 ไตรลักษณ์ 3 หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้นที่ 5 อายุคณะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการสูงกว่าแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องผลการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องชั้นที่ 5 อายุคณะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประเด็นสำคัญควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

แผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้นที่ 5 อายุคณะ 12

ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 88.07/87.50 และ 83.25/82.19 ตามลำดับ หมายความว่าคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมระหว่างเรียน คือร้อยละ 88.07 และ 83.25 ส่วน คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังเรียนคือ ร้อยละ 87.50 และ 82.19 แสดงว่า แผนการจัดการเรียนรู้ทั้งสองรูปแบบมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาสาพันธ์ ผงพิลา (2554: 142) ที่พบว่า ผลการสอนเรื่องชีวิตกับสิ่งแวดล้อมโดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติมีต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 88.81/86.25 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระบุญเลิศ นิมสุวรรณ (2554: 110) ได้พบว่า ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการเรื่องศาสนพิธีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ 81.57/82.87 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระวิญญู เกตถาวงษ์ (2553: 129) ที่พบว่าแผนการจัดการสอนแบบโยนิโสมนสิการและแผนการจัดการสอนแบบคู่มือครูวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 82.76/87.75 และ 81.01/ 84.70 ตามลำดับ การที่แผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้นที่ 5 อายุคณะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นไปตาม



เกณฑ์ที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะ

1.1 แผนการจัดการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีกระบวนการสร้างตามขั้นตอน มีระบบและวิธีการที่เหมาะสม คือ ได้ศึกษาหลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ มีการวิเคราะห์เนื้อหาและหลักสูตร และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนได้นำระบบการคิดมาพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้นที่ 5 อายุตระ 12 ไตรลักษณ์ 3 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2550: 38–39) และดาราวัฒน์ อุทัยพยัคฆ์ (2548: 64) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างเป็นขั้นตอนซึ่งประกอบไปด้วยสภาพปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องชั้นที่ 5 อายุตระ 12 ไตรลักษณ์ 3 ตามกระบวนการคิดตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่าน เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

แห่งชาติ, 2542: 14)

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ขึ้นตอนกระบวนการตรวจสอบและปรับปรุง จากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหาสาระ การใช้ภาษา กระบวนการจัดการเรียนรู้อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผลการประเมินพบว่าแผนการจัดการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มากที่สุด นอกจากนี้ยังได้ผ่านการทดสอบหาประสิทธิภาพเพื่อให้แผนการจัดการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับนักเรียนและเนื้อหาที่เรียน

2. ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องชั้นที่ 5 อายุตระ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่า .6066 และ .5179 คิดเป็นร้อยละ 60.66 และ 51.79 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญเลิศ นิ่มสุวรรณ (2554: 110) ที่พบว่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เรื่องศาสนพิธีกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเท่ากับ .7084 คิดเป็นร้อยละ 70.84 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสายันต์ ผงพิลา (2554: 142) ที่พบว่าค่าดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการที่พัฒนาขึ้นโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.6753 คิดเป็นร้อยละ 67.53 ที่ผลปรากฏดังนี้เนื่องมาจากเหตุผลต่อไปนี้



แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการมีส่วนทำให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีวิจารณญาณตามหลักโยนิโสมนสิการ ด้วยวิธีการคิดอย่างหลากหลายและคิดสืบสาวหาข้อเท็จจริงจนทำให้นักเรียนได้ฝึกการคิดในระดับสูง (High-Ordered Thinking) (Flavell, 1979: 911) กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการเป็นการสอนที่ให้ความสำคัญทั้งทางด้านความรู้และคุณธรรม และเป็นวิธีการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้ผู้เรียนคิดเป็น พูดเป็น ทำเป็น ซึ่งวิธีการสอนแบบนี้เป็นวิธีการดัดศักยภาพของผู้เรียนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด หรือพูดอีกอย่างหนึ่งว่าเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพทางปัญญาให้เต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้และทักษะอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้เรียนรู้กับผู้เรียนเป็นสิ่งเดียวกัน มีลักษณะเป็นแบบบูรณาการโดยเน้นให้ผู้เรียนได้คิดอย่างเป็นระบบ จนผู้เรียนสามารถเรียนรู้และสร้างความรู้เอง ทั้งนี้กระบวนการเรียนดังกล่าวทำให้เกิดความสมดุลในตัวผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนต้องได้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามองค์ประกอบ คือ 1) ความจริง คือ องค์ความรู้ในศาสตร์ 2) ความดี คือ คุณธรรมหรือจริยธรรม และ 3) ความงาม คือ สุนทรียศาสตร์ที่เกิดขึ้นในใจของผู้เรียน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543: 16) ดังนั้นการสอนแบบโยนิโสมนสิการจึงเป็นการสอนให้ผู้เรียนให้รู้จักคิด มุ่งเน้นการฝึกผู้เรียนให้ใช้ความคิดอย่างถูกวิธีคิดเป็นระบบ รู้จักวิเคราะห์ ไม่มองเห็นสิ่งต่างๆ อย่างตื้นๆ หรือเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น จัดเป็นสำคัญของการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็น

ขั้นของการสร้างปัญญาที่บริสุทธิ์ เป็นอิสระ ทำให้ผู้เรียนสามารถช่วยตัวเองได้ และนำไปสู่จุดหมายของการเรียนรู้อย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547: 670) ส่วนแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติเป็นแผนที่เน้นผู้เรียนได้ดำเนินการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนได้ใช้สติปัญญาและความสามารถที่มีอยู่คิดอย่างมีเหตุผลตามเนื้อหากิจกรรมที่ส่งเสริมต่อการสร้างกระบวนการคิด สร้างความตระหนักและเจตคติ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาตนเอง สังคมอย่างหลากหลาย อีกทั้งยังสอดแทรกจริยธรรมคุณในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดจิตสำนึกยึดเอาพระธรรมมาประดับประดาจิตใจ มีความเกรงกลัวต่อผลกระทบอันเกิดจากการเบียดเบียนกันตลอดถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมที่เป็นพันธะเกี่ยวเนื่องในการใช้ชีวิตร่วมกัน จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงวิธีการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้ศึกษาคู่มือครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามหลักสูตร การศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การสอนแบบโยนิโสมนสิการกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดอย่างแยบคาย และนำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่คิดหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้ และสามารถแก้ปัญหาตนเองได้โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นยาแก้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกันอภิปราย



ทั้งเป็นกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก ให้ผู้เรียนได้แสดงออก ซึ่งความคิดเห็น ใช้กระบวนการคิดอย่างมีระบบระเบียบ แล้วสร้างข้อสรุปร่วมกันอย่างมีเหตุผล จึงทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลังจากได้เรียนรู้ด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547: 676) ส่วนนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยรูปแบบปกติก็ได้ทำกิจกรรมอย่างหลากหลายตามเนื้อหาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้ลงมือปฏิบัติจริงตามขั้นตอนของการจัดกิจกรรม แต่ละขั้นตอนเน้นให้นักเรียนใช้ความสามารถของตนเองลงมือสำรวจและค้นหาคำตอบร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม จนทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียน มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้วนำมาฝึกทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงทำให้แต่ละคนต้องช่วยเหลือกันเพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จ เพราะความสำเร็จของกลุ่มอยู่ที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม (กรมวิชาการ, 2545: 146)

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 หลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะรูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการเป็นรูปแบบกระตุ้นให้นักเรียนสามารถคิดค้นหาคำตอบในเรื่องที่เรียนได้โดยการพิจารณาผลให้รู้ว่าเกิดจากเหตุใด มีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์สืบทอดกันซึ่งสามารถคิดได้ 2 วิธีคือคิดว่าเมื่อสิ่งนี้มีสิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้นสิ่งนี้

จึงเกิดขึ้นเมื่อไม่มีสิ่งนี้สิ่งนี้จึงไม่มี และอีกวิธีหนึ่งคือวิธีการตั้งคำถามแล้วพยายามหาคำตอบให้ได้จากการหาเหตุของที่มา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547: 677) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้พุทธวิธีในการสอนตามรูปแบบโยนิโสมนสิการที่เน้นปัญญาทำให้ตัวนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจที่พัฒนาขึ้นในตัวเองโดยไม่ได้ถูกบังคับ เนื่องจากผู้สอนทำหน้าที่แบบกัลยาณมิตรช่วยให้นักเรียนได้เข้าถึงปัญญาด้วยการใช้วิธีสอนกระตุ้นให้เกิดการคิดแบบแก้ปัญหา และสอนด้วยของจริงให้นักเรียนได้ดู ได้เห็น ได้ฟัง หรือที่เรียกว่าประสบการณ์ตรง ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้แบบปกติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเช่นเดียวกันแต่มีกิจกรรมแตกต่างกันอย่างไรก็ตามกิจกรรมตามรูปแบบปกติทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรงโดยวิธีการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งกลุ่มและรายบุคคลตามขั้นตอนการสอนของกรมวิชาการ (2545: 147) คือต้นด้วยการสร้างความสนใจ ให้นักเรียนอภิปรายเป็นกลุ่มหาเรื่องที่อยากรู้ตามเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นสอดคล้องกับเรื่องชั้น 5 อายุตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 แล้วช่วยกันค้นหาคำตอบ โดยหาข้อมูลจากสื่อต่างๆ นำมาวิเคราะห์ แผลผล สรุปผล และสุดท้ายนำความรู้ที่ได้ไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิม อาจนำเสนอในรูปแบบจำลองหรือข้อสรุป ทำให้ได้ความรู้ที่ถาวรและกว้างขวางขึ้น ด้วยวิธีการดังกล่าวจึงทำให้นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีความรู้และเข้าใจในเรื่องที่เรียนอย่างชัดเจนจึงทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราโมทย์ อาจวิชัย (2553: 169)





ที่พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองโดยใช้กิจกรรมการสอนแบบโยนิโสมนสิการและนักเรียนกลุ่มควบคุมที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการสอนตามคู่มือครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรื่องชั้น 5 อายุ ตนะ 12 ไตรลักษณ์ 3 โดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการสูงกว่าแบบปกติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจาก นักเรียนกลุ่มทดลองด้วยรูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการได้แนวทางการพยายามควบคุมการแสดงความคิดเห็นอยู่ในแนวทางที่ตรงตามทางที่เคยได้รับการอบรมสั่งสอนจากกัลยาณมิตรมาก่อนหน้าแล้ว ทำให้เห็นถึงประโยชน์ก็ยิ่งมีความมั่นใจและเกิดศรัทธาขึ้นมาเอง เกิดการประสานกันระหว่างปัจจัยภายนอกกับปัจจัยภายในกลายเป็นความหมายของตนเอง เป็นที่พึ่งแห่งตนเองได้ตั้งนั้นในการสอนของผู้วิจัยในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องต่างๆ ดังกล่าวจึงทำให้นักเรียนได้รับรู้ผลและเกิดความตระหนักในผลของการกระทำความดีงาม มีการพิจารณาข้อมูลด้วยสติซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2549 184-185) ด้วยเหตุดังที่ได้กล่าวมาแล้วจึงทำให้นักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้โดยเฉพาะเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและเรียนรู้ด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติกิจกรรมที่เน้นการใช้สติปัญญา ประกอบกับนักเรียน

ทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธซึ่งมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในคำสอนของผู้วิจัยซึ่งเป็นพระสงฆ์เป็นทุนเดิมอยู่ก่อนแล้วเมื่อได้รับวิธีการสอนให้ใช้กระบวนการคิดด้วยสติปัญญาเป็นหลัก ย่อมสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั่นคือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนเพิ่มขึ้นเช่นกัน สำหรับรูปแบบการเรียนแบบปกติที่ผู้วิจัยดำเนินการสอนกับนักเรียนกลุ่มควบคุมนั้นด้วยขั้นตอนการทำกิจกรรมต่างๆ มีเพียงบางตอนที่ให้โอกาสได้ใช้การคิดด้วยเหตุและผล เป็นการสอนตามคู่มือครูที่กำหนดไว้แล้ว จึงอยู่ในลักษณะถูกบังคับให้ใช้กระบวนการสอนและจัดการเรียนรู้ตามกิจกรรมตามที่ระบุไว้ สถานการณ์บางอย่างในเนื้อหาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอาจต้องใช้การคิดในลักษณะต่างๆ เป็นหลัก จึงจะทำให้เกิดการรู้และเข้าใจในเรื่องที่เรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการมากกว่าจึงทำให้นักเรียนกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมตามผลที่ปรากฏนั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราโมทย์ อาจวิชัย (2553: 169) ที่พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองโดยใช้กิจกรรมการสอนแบบโยนิโสมนสิการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนและมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการสอนตามคู่มือครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้
  - 1.1 ครูผู้สอนทุกระดับชั้นควรนำรูปแบบ



การเรียนแบบโยนิโสมนสิการไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยเฉพาะเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งครูต้องศึกษารายละเอียดของหลักธรรมแต่ละหมวด แล้วนำเข้าสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการอย่างถูกต้องจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียนรู้ หลักธรรมดีขึ้น และนักเรียนสามารถควบคุมตนเองได้ในเวลาสัมผัสกับอารมณ์ต่างๆ ได้ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าช่วย

1.2 ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้จัดกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหาการไม่เข้าใจตนเอง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันคิดโดยใช้หลักธรรมในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตให้มากขึ้นภายในโรงเรียน จะช่วยให้นักเรียนได้มีการฝึกทักษะกระบวนการคิดและสามารถแสดงออกในทางที่ดี และเป็นการปลูกฝังการเรียนรู้หลักธรรมและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง

1.3 การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบโยนิโสมนสิการ เป็นกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกกิจกรรมการเรียนการสอนได้ปฏิบัติจริงทุกคน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของหลักธรรมและโทษของการขาดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม นำความรู้ซึ่งจะส่งผลให้ตัวผู้เรียน ชุมชนและ

สังคมเกิดสันติสุข สืบเนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบโยนิโสมนสิการเพื่อปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม ดังที่ผู้วิจัยได้พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมวิธีการสอนแบบโยนิโสมนสิการเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เกิดความรู้ ความตระหนัก เจตคติ โดยสังเกตจากพฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี รู้ทันอารมณ์ที่มากระทบหรือสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ มากขึ้น ควบคุมอารมณ์ตนเองมากขึ้น ช่วยกันรักษาระเบียบวินัยไม่โทษคนอื่นมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สำหรับบุคลากรที่ต้องการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาของตน ได้ใช้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามวิธีสอนแบบโยนิโสมนสิการไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรศึกษารูปแบบการเรียนรู้แบบโยนิโสมนสิการในระดับช่วงชั้นอื่นๆ ที่มีความสนใจการปลูกฝังกระบวนการคิดปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ควบคู่ไปกับการใช้รูปแบบการสอนแบบโยนิโสมนสิการเช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม เพื่อบูรณาการปลูกฝังค่านิยมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจสามารถนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำ



## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ปราโมทย์ อาจวิชัย. (2553). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้กิจกรรมการสอนแบบโยนิโสมนสิการกับการใช้กิจกรรมการสอนตามคู่มือครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระบุญเลิศ นิมสุวรรณ. (2554). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เรื่องศาสนพิธีชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2554). ศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนให้สูงสุด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- พระมหาสายัณต์ ผงพิลา. (2554). ผลการสอนเรื่องชีวิตกับสิ่งแวดล้อมโดยใช้รูปแบบการเรียนแบบโยนิโสมนสิการและแบบปกติที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2547). พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิกจำกัด.
- พระวิญญู เกตาวงษ์. (2553). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคิดวิเคราะห์ และความมีวินัยในตนเองระหว่างการสอนแบบโยนิโสมนสิการกับการสอนแบบคู่มือครู วิชาพระพุทธศาสนา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ดาร์รัตน์ อุทัยพยัคฆ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบพุทธวิธีเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รสสุคนธ์ ยมกนิษฐ์. (2553). การศึกษากระบวนการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2549). การคิด. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.



- วณิชชา เหลลาพร. (2553). การพัฒนาการดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนโรงเรียนบ้านโคกน้อย อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: ม.ป.พ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). การพัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Flavell, J.H. (1979). *Metacognition and Cognitive Monitoring*. USA: American Psychological Association, Inc.

## References

- Academic Department. (2002). *Basic education curriculum 2001*. Bangkok: Organization of the parcel delivery and receipt.
- Dararat Uthaiphayak. (2005). *Developing teaching and learning model based on Buddhist approach to promote conservative behavior of the early childhood*. Ph.d. Thesis, Srinakharinwirote University, Bangkok.
- Flavell, J.H. (1979). *Metacognition and Cognitive Monitoring*. USA: American Psychological Association, Inc.
- Lakkhana Sariwat. (2006). *Thinking*. Bangkok: O.S. Printing House.
- Ministry of Education. (2008). *The basic core curriculum 2008: Content and standards of learning in Thai language*. Bangkok: Organization of the parcel delivery and receipt.
- Office of National Education Committee. (1999). *National education act*. Bangkok: Kurusapha Press.
- Phra Bunlert Nimsuwan. (2011). *An effect of learning activities through Yoniso-manasikan thinking entitled Buddhist activities in Mathayomsuksa 1*. M.Ed. Independent Study, Masarakham University, Maha Sarakham.
- Phramaha Sayan Pongphila. (2011). *An effect of teaching a lesson entitled "Life and Environment" through Yoniso-manasikan model and actual model over learning achievement of Mathayomsuksa 3 students*. M.Ed.Thesis, Masarakham University, Maha Sarakham.
- Phrapromkhunaporn (P.A.Payutto). (2011). *Study and practice to develop own-self most effective*. Bangkok: Amarin Press.



- Phrathampidok (P.A.Payutto). (2004). Buddhist method in teaching. Bangkok: Sahathamik Press, Inc.
- Phra Winyoo Thaothawong. (2010). Comparisons of Thai learning achievement, analytical thinking and self-discipline between the Yonisomanasikan teaching approach and the teaching approach through teacher's handbook in a Buddhismcourse of Mathayomsuksa 5 students. M.Ed.Thesis, Masarakham University, Maha Sarakham.
- Pramote Artvichai. (2010). A comparison of learning achievement and critical thinking of Mathayomsuksa 1 through Yonisomanasikan teaching activity and teacher's handbook. M.Ed. Thesis, Burapa University, Chonburi.
- Rosukhon Yomkanit. (2010). A study of learning process based on Buddhist approach. M.A.Thesis, Masajuralongkonrajchavitayalai University, Bangkok.
- Wanitcha Laophorn. (2010). Developing work performance of students' modification aggressive behavior under Bankhoknoi school, Namsaam district, Udon Thani province. Udon Thaini.
- Wichai Wongyai. (2000). Curriculum and instruction development. Bangkok: Suveeriyasan Press.

# รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

## Motivation Model affecting to Job Effectiveness of Teachers under Local Administrative Organization, Local Educational Group 10

ชูชาติ สิทธิสาร<sup>1</sup>, สมชาย วงศ์เกษม<sup>2</sup> และวงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ<sup>3</sup>

Chuchat Sittisan<sup>1</sup>, Somchai Wongkasem<sup>2</sup> and Wongpattana Sriprasert<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งเพื่อศึกษาองค์ประกอบใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 และเพื่อให้ได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 โดยใช้ระเบียบวิธีการการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ (Descriptive and Quantitative Research) จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีจับสลากเลือกตัวแทนกลุ่มละ 1 จังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 379 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้สถิติคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลวิจัย พบว่าตัวแปรแฝงด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ และความสามารถในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่

1 Doctor of Education in Educational Administration and Management, Maharakam Rajabhat University

2 Associate Professor in Educational Administration and Management, Maharakam Rajabhat University

3 Doctor of Management (Business Management), Associate Professor, Faculty of Management Science, Maharakam Rajabhat University



ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตัวแปรทุกตัวในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของของตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 81.8 ผลการวิเคราะห์ได้โมเดลโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูนั้นมีอิทธิพลต่อกันทุกด้าน

รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประกอบด้วยองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู องค์ประกอบลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1.ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะของงาน 3.ลักษณะขององค์กร 4.นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน 5.สิ่งแวดล้อมของงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** รูปแบบแรงจูงใจ, ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to confirm factors obtaining from the study in “Motivation in Work Practice, Characteristic facilitating the Effectiveness in Work Practice, and Competency in Work Practice of Teachers under jurisdiction of Local Administrative Organization, Local Educational Group 10, and Empirical Data, and 2) to study factors affecting Effectiveness in Work Practice of Teachers under jurisdiction of Local Administrative Organization, Local Educational Group 10, and 3) to obtain the Motivation Model affecting Effectiveness in Work Practice of Teachers under jurisdiction of Local Administrative Organization, Local Educational Group 10, by using the Descriptive and Quantitative Research from synthesis of documents and related research literature, interviewing the experts and practitioners by drawing lots for selecting one representation of one province from each group, 21 experts. The samples were 379 teachers under jurisdiction of Local Administrative Organization, Educational Group 10. The variables consisted of the latent variables, and observable variables. Data were collected from Questionnaire asking one’s opinion. Data Analysis and statistic calculated by using Computer Program.



The research findings found that the latent variables in motivation aspect, consisted of the factors and competency in work practice, motivation affecting effectiveness of work practice, and characteristic facilitating work practice respectively. For the highest level of indirect variables, they were the latent variable of motivation affecting effectiveness in work practice. Every variable in the model jointly explained variance of motivation latent variable affecting effectiveness in work practice for 81.8%. The analysis findings, Motivation Structure Model affecting effectiveness in teachers' work practice, was obtained. It indicated that the motivation affecting the effectiveness in teachers' work practice, affected each other in every aspect.

The Motivation Model affecting to Job Efficiency of Teachers under Local Administrative Organization, Local Educational Group 10, consisted of 4 aspects of motivation factor in work practice including: 1) the respect and praise, 2) the friendship and relationship, 3) the wages, and 4) the love and faith in teaching profession. There were 5 factors facilitating effectiveness in work practice as follows: 1. The personal characteristic, 2. The work characteristic, 3. The organizational characteristic, 4. The administrative policy and work practice, and 5. The work environment. In addition, there were 3 aspects of factors relating to work practice of teachers under jurisdiction of Local Administrative Organization, Local Educational Group 10, as follows: 1. The ethics, morality, and code of ethics in profession aspect, 2. The quality of work practice aspect, and 3. The aspect caused by work practice.

**Keywords:** Motivation Model, Job Effectiveness,

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเกิดขึ้นเป็นช่วงเวลาประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่

ภายในและภายนอกประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ดังนั้น แผนพัฒนาฉบับนี้จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างภูมิคุ้มกัน





และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้เกิดผลชัดเจน ทั้งในระดับประเทศและพื้นที่ โดยมีจุดเน้นหลักในการพัฒนาคนโดยยึดพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อสนองความต้องการของประชาชน เพราะฉะนั้นการพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญลำดับสูงสุด เนื่องจาก คน เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และความรู้ความสามารถ ดังนั้น ในการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: 41) แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสาขาพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) เพราะความเข้าใจในเรื่องของพฤติกรรมและความรู้สึกความต้องการของบุคคลทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้แรงจูงใจยังกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือสัญชาตญาณในตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางสังคม สภาพแวดล้อมต่างในด้านอื่นๆ ด้วย ไม่ว่าจะป็นอิทธิพลของกลุ่ม เทคโนโลยีและสิ่งจูงใจซึ่งมักเป็นเป้าหมายแห่งพฤติกรรมนั้นด้วย แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลตามปกติ บุคคลมีความสามารถหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน ดังที่สุโท เจริญสุข

(ม.ป.ป.: 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า 1) เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังในการแสดงพฤติกรรม 2) เป็นสิ่งเร้า / สิ่งกระตุ้นให้อิทธิพลไม่อยู่นิ่ง 3) เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ เขาต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือของซึ่งสิ่งเร้านี้เป็นการเสริมแรง

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ว่า รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง ที่ทำให้ครูทุ่มเทกายใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกสังกัด โดยผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจอันเป็นข้อมูลอ้างอิงที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าหนังสือผลงานวิจัย เอกสาร วารสาร บทความที่เกี่ยวข้องทางอินเทอร์เน็ตและข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง (Sample Group) โดยเน้นศึกษากลุ่มพนักงานครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาที่ 10 ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

5. เพื่อให้ได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

## วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ (Descriptive and Quantitative Research) เพื่อสร้างแนว

งูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูและองค์ประกอบลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 3, 374 คน จาก 102 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 379 คน เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ต้องวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation model) ซึ่งไลเดอร์แมน, เมอร์เรินดา และโกลด์ (Linderman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นางลักษณะ วิรัชชัย, 2542: 46) เสนอแนะไว้ว่า ในการศึกษาวิเคราะห์สมการโครงสร้าง จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาควรมีประมาณ 10 คน ต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนเส้นพารามิเตอร์จำนวน 36 เส้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรเป็น 360 คน เป็นอย่างต่ำ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีความเพียงพอที่จะวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ไว้ 2 ระยะ ดังนี้



ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 โดยกำหนดตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงาน คือกลุ่มจังหวัดขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ของกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 โดยวิธีจับสลากเลือกตัวแทนกลุ่มละ 1 จังหวัด กลุ่มจังหวัดขนาดใหญ่ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ร้อยเอ็ด จัปลาก ตัวแทนได้ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มขนาดกลาง มหาสารคาม นครพนม กาฬสินธุ์ จัปลาก ตัวแทนได้ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มจังหวัดขนาดเล็ก ประกอบด้วย มุกดาหาร ยโสธร อำนาจเจริญ จัปลากตัวแทนได้ จังหวัด มุกดาหาร ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน ประกอบกับใช้แบบประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ระยะเวลา ที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์มา พัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อรวบรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ระยะเวลาที่ทำการศึกษา เดือนตุลาคม 2554 ถึง เดือน มีนาคม 2555

ระยะที่ 2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มา

วิเคราะห์ทางสถิติด้วยใช้โปรแกรมเอ็มพลัส (MPlus demo version 6.12) เพื่อยืนยันองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ เพื่อให้ได้รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 เดือนเมษายน 2555

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎี งานวิจัยที่ได้ศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ดังนี้

1. แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการวิจัย

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล



และสร้างรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10

ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ซึ่งเครื่องมือนี้เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ซึ่งเครื่องมือนี้ได้จาก จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสายงานสอน ของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

#### *การเก็บรวบรวมข้อมูล*

การเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกออกเป็น 3 ระยะคือ

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนยางวิทยาคม เพื่อทดลองใช้เครื่องมือ

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 102 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 โรงเรียน จำนวน 379 ฉบับ และขอให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

#### *การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย*

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหา จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำข้อมูลของเอกสารที่ศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) โดยใช้โปรแกรมเอ็มพลัส (MPlus demo version 6.12) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูล



มาจัดระเบียบ ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบแรงจูงใจและที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในองค์ประกอบแต่ละด้านและการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบแรงจูงใจกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis: PA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) ระหว่างตัวแปรโดยในงานตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพิจารณาความผันแปรของตัวแปรตามสามารถมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยกันเองได้ ทำให้เกิดลักษณะอิทธิพลใน 2 ลักษณะที่ใช้พิจารณาชุดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและชุดสัมพันธ์ของตัวแปรตามคือ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดลที่ได้จากการศึกษาวิจัย

5. การแปลความหมายของในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

## ผลการวิจัย

1. จากศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูตามความคิดเห็นของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ )

1.2. ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) 1.3. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ )

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการโมเดลโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย  $X^2 = 5.166$ ,  $df = 3$ ,  $X^2/df = 1.722$ ,  $P - value = 0.517$ ,  $CFI = 0.993$ ,  $TLI = 0.974$ ,  $RMSEA = 0.001$  และ  $SRMR = 0.044$

3. การวิเคราะห์ลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่ม



การศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการโมเดลโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย  $X^2 = 9.043$ ,  $df = 5$ ,  $X^2/df = 1.809$ ,  $P - value = 0.103$ ,  $CFI = 0.954$ ,  $TLI = 0.907$ ,  $RMSEA = 0.030$  และ  $SRMR = 0.008$

4. การวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สมการโมเดลโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (MGA) แสดงให้เห็นความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนประกอบด้วย  $X^2 = 4.000$ ,  $df = 3$ ,  $X^2/df = 1.333$ ,  $P - value = 0.120$ ,  $CFI = 1.000$ ,  $TLI = 1.000$ ,  $RMSEA = 0.003$  และ  $SRMR =$

0.006 5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์องค์ประกอบแรงจูงใจกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (A1-A4) และ (B1-B5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูทั้ง 5 ด้าน และความสามารถในการปฏิบัติงาน (C1-C3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

6. การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อโมเดลโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis: PA) เป็นการศึกษาค่าสัมพันธเชิงสาเหตุ (Causal Relationships) ระหว่างตัวแปรโดยในจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพิจารณาความผันแปรของตัวแปรตามสามารถมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตนเองได้ ทำให้เกิดลักษณะอิทธิพลใน 2 ลักษณะที่ใช้พิจารณาชุดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและชุดสัมพันธ์ของตัวแปรตาม คือ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ซึ่ง ผู้วิจัย ได้ทำการการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อสร้างโครงสร้างรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน นี้นั้นองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และมีนัยสำคัญทุกค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

7. องค์ประกอบของรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ



พนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ได้นำเสนอแล้วข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในองค์แต่ละด้านและการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบแรงจูงใจกับลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis: PA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) ระหว่างตัวแปรโดยในจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพิจารณาความผันแปรของตัวแปรตาม สามารถมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยตนเองได้ ทำให้เกิดลักษณะอิทธิพลใน 2 ลักษณะที่ใช้พิจารณาชุดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและชุดสัมพันธ์ของตัวแปรตาม คือ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ซึ่ง ผู้วิจัย ได้ทำการการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อสร้างโมเดลโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## อภิปรายผล

จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลใน

การปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก

1. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การยกย่องชมเชยมีความสำคัญมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 3) ค่าจ้าง 4) มิตรภาพและความสัมพันธ์ นั้นเป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานครู จำนวน 379 คน ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 10 เพื่อเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของนักทฤษฎีและนักวิจัย เช่น เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เดวิด แมคเคลแลนด (David McClelland) เฮนรี เมอร์เรย์ (Henry Murray) ซึ่งนักทฤษฎีกลุ่มนี้ต่างเสนอปัจจัยที่ผลักดันให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความต้องการที่จะเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการสร้างผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับตนเองและองค์กร นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ที่เสนอว่าหากบุคคลเป็นไปตามทฤษฎี Y จะเป็นมนุษย์ที่ต้องแสวงหาความสำเร็จให้กับตนเอง แสวงหาความรับผิดชอบและต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรตาม 4 ด้านและลักษณะต่างๆ 19 ตัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของไคแอนน์



เมย์ มากิ (Diane Mae Maki) ผู้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การที่ประสบปัญหาอัตราการลาออกของ บุคลากรสูง เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรและการรักษาบุคลากร ขององค์การ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญ คือ ต้องการ ความสำเร็จเช่นเดียวกัน

2. องค์ประกอบลักษณะที่เอื้อต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

องค์ประกอบลักษณะที่เอื้อต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ครูทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ลักษณะ ส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน 3) ลักษณะ ขององค์กร 4) นโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติ 5) สิ่งแวดล้อมของงาน นั้นเป็นข้อมูล ที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานครู จำนวน 379 คน ที่สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษา ที่ 10 เพื่อเสนอรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู องค์ประกอบด้านลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประกอบด้วยตัวแปรตาม 5 ด้านและลักษณะต่าง ๆ 49 ตัว ซึ่งข้อค้นพบของงานวิจัยของเทย์เลอร์ (Taylor) สนับสนุนว่า ลักษณะงานที่ เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ กับเด็กนักเรียนมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึง พอใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย ส่วนงาน วิจัยของออคซาน (Ozcan) ที่ศึกษาปัจจัยที่ ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครู พบว่า การ เพิ่มโอกาสในการรับรางวัลหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ความสม่ำเสมอในการให้รางวัล

เนื่องจากการปฏิบัติงานก็เป็นการเพิ่มแรง จูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูด้วย

3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู

จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง 379 คน ซึ่งเป็นพนักงานครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษา ที่ 10 นั้น พบว่าแนวทางการปฏิบัติงาน ของบุคคลในการประกอบวิชาชีพครูนั้น ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้าน คุณภาพการปฏิบัติงาน-3) ด้านที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับผลการ วิจัยของ รศ.ดร.สุวกิจ ศรีปัดถา ผศ.สุวรรณ ประวรรณจะ และ ผศ.ประสิทธิ์ พลศรีพิมพ์ ที่ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่เหมาะสมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานสารวัตรนักเรียนและนักศึกษาและ สายงานนิเทศ

4. รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู

รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 10 ประกอบด้วยองค์ประกอบแรงจูงใจ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ลักษณะ ที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1.ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะ ของงาน 3.ลักษณะขององค์กร 4.นโยบายการ บริหารและการปฏิบัติงาน 5.สิ่งแวดล้อมของ งาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ





งานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้านคือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน 3) ด้านที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้ข้อค้นพบในบางข้อที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอดกูสกาย และปริงเกอร์ (Podgursky and Springer) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและเงินค่าจ้างของครูมัธยม และพบว่าระบบการจ่ายค่าจ้างส่งผลระยะยาวต่อกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้เสนอว่าหน่วยงานหรือฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของครู ด้วยการจัดสวัสดิการรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย

### สรุปผลการวิจัย

ตัวแปรแฝงด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบและความสามารถในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนตัวแปรแฝงอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ ตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรทุกตัวในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของของตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 81.8 ผลการวิเคราะห์ได้โมเดลโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในที่สุดส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูนั้น มีอิทธิพลต่อกันทุกด้าน

รูปแบบจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประกอบด้วยองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพครู องค์ประกอบลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1.ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะของงาน 3.ลักษณะขององค์กร 4.นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน 5.สิ่งแวดล้อมของงานและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านที่เกิดจากการปฏิบัติงาน



## References

- Frederick w. Taylor. The principles of scientific Management. (New Youk: Harper, 1911), n.pag.
- Herzberg, Frederick. Work and the Nature of Man, New York: The world Publishing Company, 1967.
- Jaroensook, Suto. Psychology for Intellectual Person in Higher Education. Bangkok: Sunee Printing, n.d.
- Kasemsanoa, Parichat. “Practice Guidelines for Maintaining Discipline of Executive Staffs in Ramkhamhang University.” Master of Education Thesis, Graduate School, Chulalongkorn University.
- Mc Cleland, David C. “Business Drive and National Achievement” Harvard Business Review, (1962): 99-122.
- Murray, Henry A. Explorations in Personallly: a Clinical and Experimental Study of FiftyMen of College Age. 4<sup>th</sup> ed., New York: John Wiley & Sons Inc., 1938.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. Faridabad, Haryana, India: TATAMcGraw-Hill Publishing Co, 1960.
- Maki, Diane Mae. Work Motivators for Software Engineers: A case Study [Online]. Accessed 17 July 2011. Available from: <http://www.lib.umi.com/dissertations/>
- Ozcan, Mustafa. Improving Teacher Performance: Toward a Sociological Theory of Teacher Motivation [Online] . Accessed 17 July 2011. Available from: <http://www.lib.umi.com/dissertations/>
- Sripadta, Suwakij ; Pawanja, Suwan & Ponsripim, Prasit.“Appropriate Factors in Evaluation of Teacher Officials in Student Inspectors and Students, and Supervision Work Line.” A Research Report of the Office of TO.n. d.
- Wirachchai, Nonglak. LISREL Model: Analytic Statistic for Research. Bangkok: Chulalongkorn Universiity, 1999.

# ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## A Proposed Policy to Develop Efficacy of Small Schools Integration Under Basic Education in the Northeast

สวัสดิ์ สุวรรณศรี<sup>1</sup>, สมเจตน์ ภูศรี<sup>2</sup>, จำเนียร พลหาญ<sup>3</sup>

Sawat Suwannasri<sup>1</sup>, Somjat Phoosri<sup>2</sup>, Jumnean Pholhan<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาร่าง วิเคราะห์ และจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กของการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมาย และแนวปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบายโดยมีการวิจัย ได้แก่ การวิจัยเชิงสำรวจสถาบัน และการศึกษาพหุกรณีศึกษา ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7 คนและจากการสัมมนารับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ เป้าหมายสถานศึกษาและช่วงเวลาดำเนินการให้เหมาะสม มี 5 แนวปฏิบัติ 2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรสนับสนุนการสอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องตามกฎหมายกำหนด มี 9 แนวปฏิบัติ 3) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ระเบียบการวัดและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ

1 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2 รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3 อาจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

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

2 Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham Rajabhat University

3 Dr., Faculty of Educations, Mahasarakham Rajabhat University



ศึกษา และห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนควรรวมให้ใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 13 แนวปฏิบัติ 4) ด้านการบริหารการเงิน พัสดุและสินทรัพย์อื่นๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบทบาทหน้าที่และพัฒนาแนวทางการบริหารการเงินพัสดุในระยะเริ่มแรกก่อนมีการประกาศรวมโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 8 แนวปฏิบัติ 5) ด้านการบริหารจัดการงานบริหารทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการบริหารงานธุรการ การมีส่วนร่วม การประสานงาน และงานกิจการนักเรียนก่อนมีการประกาศรวมโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 10 แนวปฏิบัติ 6) ด้านการบริหารจัดการการเดินทางไปเรียนรวม มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์เงื่อนไขการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณและบทบาทหน้าที่สถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 11 แนวปฏิบัติ

**คำสำคัญ:** การควรรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก

## Abstract

This study aimed to formulate, analyze and form a proposed policy to develop efficacy of small schools integration under basic education in the northeast focusing on both objectives and practices. The research study was treated under 2 phases: the first was forming a proposed policy raft draft through survey research institute and multiple case studies with a questionnaire as a tool for collecting data and also an interview for qualitative analysis. The second phase was a proposed policy analysis through depth interview under focus group of 7 experts as well as seminar discussion through 45 stakeholders as the population for a proper and possible proposed policy under data qualitative analysis. The research results were as follows: 1) The small schools integration management aims to improve criteria, school objectives and proper running periods under 5 practice ways, 2) The personnel management aims to improve roles of school administrators, teachers, teaching supporters and basic education committees congruence with the law under 9 practice ways, 3) The academic management aims to revise curriculum, learning process, regulations over evaluation and measurement, internal school supervision, media, innovation and educational technology, and library as well as learning resources in schools integration use efficiently under 13 practice ways, 4) The finance, materials and assets management aims to revise roles and develop a way of finance and materials



management at pre-time before school integration announcement for being able to manage along with the regulation efficiently under 8 practice ways, 5) The general management aims to revise general affair administration, participation, cooperation, and student affair before the school integration announcement to have management efficiently under 10 practice ways, 6) The journey for school integration aims to revise criteria, setting conditions, and budget allocation as well as school roles to have management efficiently under 11 practice ways.

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ได้ประกาศใช้ถึงปัจจุบันเป็นเวลา 10 ปีของความพยายามที่จะปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอีกครั้งหนึ่งจากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐานผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการวิเคราะห์ผลดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนไว้ 4 ประการหลักหนึ่งในนั้นคือ ประเด็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่กล่าวคือ “.....วางแผนเป็นขั้นตอนและจัดระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการยุบ เลิกหรือควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อให้การใช้ทรัพยากรการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 9-10)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่

มีภารกิจคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 32, 098 โรงเรียน กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ และหนึ่งในนั้นมีสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียน 120 คนลงมา มีจำนวน 14, 397 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.82 ของสถานศึกษาทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2554: 1) จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาครูไม่ครบชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และได้มีการศึกษาทดลองวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบในการแก้ปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็กไว้เป็นจำนวนมากแต่การแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประชุมผู้บริหารระดับสูงโดยเร่งรัดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้จัดทำแผนแก้ไขปัญหาดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการยุบรวมหรือการยุบเลิกสถานศึกษา เพื่อตอบสนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา จะเห็นได้ว่านโยบายดังกล่าวนับเป็นโจทย์สำคัญให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องช่วยกันหาทางเลือกที่เหมาะสมให้เกิดผลเป็นรูปธรรมที่



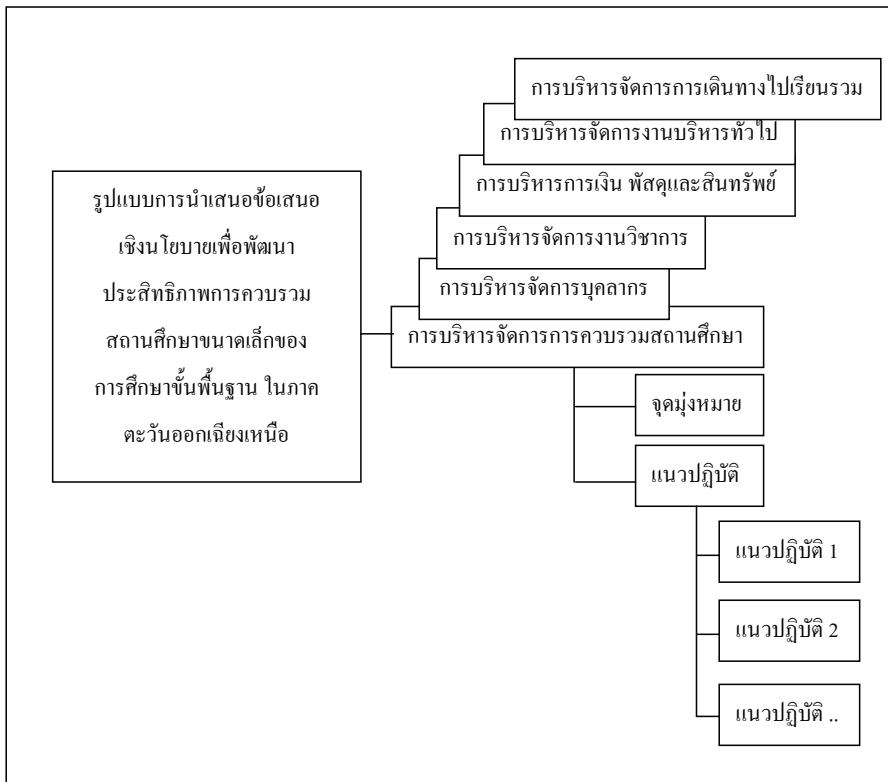
ชุดเงิน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 12) จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กดังกล่าวว่ามีสภาพปัจจุบันปัญหาความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กอะไรบ้างและมีความเห็นและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กที่เหมาะสมและเป็นไปได้อย่างไรเพื่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติเพื่อการบริหารจัดการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กให้บรรลุเป้าหมายอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

เพื่อพัฒนาร่าง วิเคราะห์และจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กของการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมาย และแนวปฏิบัติ

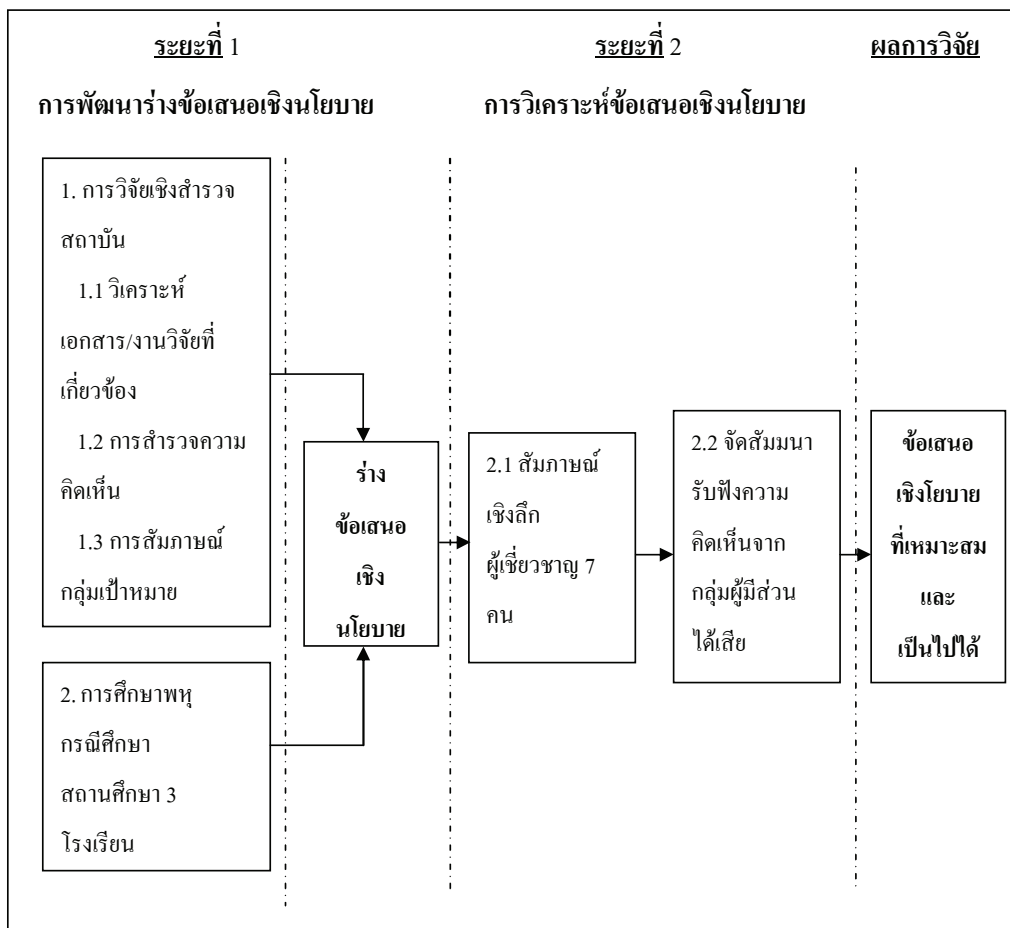
### กรอบความคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 องค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย



## วิธีดำเนินการวิจัย



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 การพัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย (Development of tentative proposed policy)

1.1 การวิจัยเชิงสำรวจสถาบัน (Institutional survey research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการควบคุมสถานศึกษา

ขนาดเล็กของการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยย่อย 3 วิธีการ ดังนี้

1.1.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary analysis) เป็นการวิเคราะห์เอกสาร นโยบาย แนวทาง เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมี การเก็บรวบรวมข้อมูล



เป็นการบันทึกการศึกษาเอกสาร และการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการควมรวม ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน

1.1.2 การสำรวจความเห็น (Opinion survey) เป็นการศึกษาลำรวจความเห็นจากกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการควมรวมโดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6, 283 โรงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 โรง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ที่ซ้ำกันหรือคล้ายกัน ที่เป็นสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการควมรวมในแต่ละด้าน

1.1.3 การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย (Target group interview) ในการวิจัยผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนโยบายโดยตรง และสามารถให้ข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการควมรวมโดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

(Semi-structured interview) ชนิดปลายเปิด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจับประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะที่สำคัญเสนอไว้เป็นความเรียง

1.2. การศึกษาพหุกรณีศึกษา (Multi-case study) ผู้วิจัยได้ศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กที่ได้ควมรวมไปแล้วและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) จำนวน 3 โรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนักเรียน เครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยใช้วิธีการรับฟังการบรรยายการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายหลัก (Key informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอเป็นความเรียงโดยจำแนกเป็นรายด้าน และมีภาพประกอบ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบาย (Analysis of proposed policy) โดยมีกิจกรรมดำเนินงานวิจัย 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ (Expert in – depth interview) ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการควมรวมสถานศึกษาขนาดเล็กโดยตรง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านการปฏิรูปการศึกษา ด้านนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 7 คน เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง





(Structured interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจับประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะที่สำคัญ เสนอไว้เป็นความเรียง

2.2 การสัมมนารับฟังความคิดเห็น จากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder group public hearing seminar) ในการรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ผู้วิจัยได้จัดสัมมนา เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบบันทึกการรับฟังความคิดเห็น โดยผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้จาก ระยะเวลาที่ 1 มาสร้างเป็นแนวคำถาม (Guideline) ในการอภิปราย การดำเนินการ ผู้วิจัยกำหนดสถานที่สัมมนา (Public hearing seminar) ที่ห้องประชุมอุทยานการเรียนรู้มหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ซ้ำกันรวบรวมไว้ในกลุ่มความหมายเดียวกัน (Categories)

### สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบายสามารถสรุปได้ ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ การรวบรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ เป้าหมายสถานศึกษาและช่วงเวลาดำเนินการให้เหมาะสม สามารถรวบรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ การรวบรวมควรคำนึงถึงสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน ให้สพฐ.ปรับ

เป้าหมายสถานศึกษาให้ยืดหยุ่น ให้ประเมินความพร้อมโรงเรียนหลักก่อนการรวบรวม ให้มีการทดลองนำร่องและศึกษาวิจัยก่อนการรวบรวม และให้สพฐ.ปรับขยายเวลาดำเนินการให้เกิดความยืดหยุ่น ด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรสนับสนุนการสอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องตามกฎหมายกำหนด โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุง แก้ไขระเบียบ ให้ ก.ค.ศ.ปรับหลักเกณฑ์ให้เกิดความชัดเจน ให้ผู้บริหารโรงเรียนมารวมได้ รับการเยียวยาอย่างเป็นธรรม ให้ ก.ค.ศ.ปรับหลักเกณฑ์ การย้ายครูผู้สอนให้เป็นธรรม ให้จัดประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจและศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ ให้จัดสรรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการให้โรงเรียนหลักทุกโรงเรียน ให้ค่าพาหนะเดินทาง และสวัสดิการแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบทุกคน ให้จัดประชุม สร้างความเข้าใจ รับรู้เหตุผลของทุกฝ่าย และให้อบรมพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ ครั้ง ด้านการบริหารงานวิชาการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ระเบียบการวัดและประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนรวบรวมให้ใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ ให้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรมาใช้ร่วมกัน ให้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ โรงเรียนร่วมกัน ให้ปรับงานธุรการประจำชั้น



ให้ปฏิบัติเหมือนกัน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงระเบียบการวัดและประเมินผลร่วมกัน ให้มีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอน ให้พัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้พัฒนาผู้นิเทศให้มีความรู้ความสามารถ ให้โรงเรียนมารวมนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกัน ให้โรงเรียนหลักมีศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้โรงเรียนมารวมนำหนังสือ ตู้ ชั้นวางหนังสือ วัสดุครุภัณฑ์ห้องสมุดมาใช้ร่วมกัน ให้จัดกิจกรรมจูงใจให้นักเรียนเข้าใช้ห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ปฏิบัติงานประจำที่ห้องสมุด ด้านการบริหารการเงิน พัสดุและสินทรัพย์อื่น ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบทบาทหน้าที่และพัฒนาแนวทางการบริหารการเงิน พัสดุในระยะเริ่มแรกก่อนมีการประกาศรวมโรงเรียนให้สามารถบริหารตามระเบียบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางการบริหาร ดังนี้ ให้โรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมนำงบประมาณมารวมกัน ให้สพ.ประชุมชี้แจงการจัดทำบัญชีการเงินโรงเรียนควบรวมให้เกิดความชัดเจน ให้บริหารการเงินและงบประมาณเป็นโรงเรียนเดียวจะคล่องตัวยิ่งขึ้น ให้ประชุมชี้แจง อบรมเจ้าหน้าที่พัสดุให้มีความรู้ความเข้าใจ ให้รวมพัสดุจากโรงเรียนมารวมเข้าด้วยกัน ให้วางแผน กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พัสดุร่วมกัน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน และให้แก้ไข ระเบียบ แนวปฏิบัติในการบริหารการเงินและงบประมาณในโรงเรียนควบรวมให้ถูกต้อง ด้านการบริหารจัดการงานบริหาร

ทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการบริหารงานธุรการ การมีส่วนร่วม การประสานงาน และงานกิจการนักเรียนก่อนมีการประกาศรวมโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ ให้โรงเรียนหลักเป็นผู้ปฏิบัติงานธุรการ ให้จัดอบรม พัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ธุรการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ให้สพ.เปิดรับฟังความคิดเห็น และสร้าง ความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างกว้างขวาง ให้จัดประชุม อบรมบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ประชุมชี้แจง นิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ ให้ประสานงาน สร้างความเข้าใจในนโยบายการควบรวมทุกระดับ ให้ประชาสัมพันธ์ จัดทำวีดิทัศน์ เผยแพร่ ให้จัดประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับคณะครู ในการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมนักเรียนร่วมกัน ให้แต่งตั้งและมอบหมายงานกิจกรรมนักเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู และให้โรงเรียนมารวมโอนเงินโครงการอาหารกลางวันและเงินอาหารเสริม (นม) ให้โรงเรียนหลัก และด้านการบริหารจัดการการเดินทางไปเรียนรวม มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์เงื่อนไข การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ และบทบาทหน้าที่สถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ ให้ศึกษา สืบหาข้อมูลในแต่ละพื้นที่เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณให้ถูกต้องชัดเจน ให้โรงเรียนมารวมเป็นผู้จ่ายเงินชดเชยค่าเดินทางของนักเรียน ให้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าพาหนะและประกันอุบัติเหตุ ให้โรงเรียนมารวมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ให้โรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมห่าง



กันไม่ควรเกิน 3-10 กิโลเมตร ให้จ่ายเงินชดเชยค่าเดินทางของนักเรียนโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย ให้สพฐ.จัดสรรงบประมาณให้นักเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ ให้ปรับค่าพาหนะให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ ให้สพฐ.จัดสรรยานพาหนะให้โรงเรียนหลักโดยเร่งด่วนให้โรงเรียนหลักบริการรับส่งนักเรียนตลอดปีการศึกษา ให้ทำประกันอุบัติเหตุหมู่ให้ครูและนักเรียนทุกคน ให้จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ทั้งถึงและทันกำหนดเวลา

2. สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังนี้ คือ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นที่มีต่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับร่างข้อเสนอดังกล่าว ทั้งนี้ ได้เสนอแนะเพิ่มเติมในบางประเด็น เพื่อให้การวิจัย ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. สรุปผลการสัมมนารับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ผู้เข้าร่วมสัมมนารับฟังความคิดเห็นที่มีต่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผู้มีส่วนได้เสียเห็นด้วยกับร่างข้อเสนอสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเช่นกัน

4. ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมและเป็นไปได้ สรุปได้ว่า ยืนยันตามร่างข้อเสนอเชิงนโยบายทุกประเด็น

## อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทการรวบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรณีศึกษาแบบพหุกรณี แล้วนำมาพัฒนา

ร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และนำไปสู่สัมมนารับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนะนโยบายที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ทั้ง 6 ด้าน มาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารจัดการการรวบรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ เป้าหมายสถานศึกษาและช่วงเวลาดำเนินการให้เหมาะสม สามารถรวบรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ การรวบรวมควรคำนึงถึงสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกันมารวมกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรพันธ์ นันทะเงิน (2546: 60-65) พบว่า พื้นที่ตั้งโรงเรียนควรตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนเดียวกัน มีระยะทางไม่ห่างไกลกันมากนัก และสอดคล้องกับการวิจัยของเกษยา ปินจันทร์ (2547: 50-52) พบว่าการยุบรวมโรงเรียนจะต้องนำนักเรียนไปเรียนร่วมกับโรงเรียนใกล้เคียงที่มีความพร้อมให้สพฐ.ปรับเป้าหมายสถานศึกษาให้ยืดหยุ่นให้ประเมินความพร้อมโรงเรียนหลักก่อนการรวบรวมซึ่งสอดคล้องกับสุทัศน์ ประสาธน์สุวรรณ (2544: 64) พบว่าอาคารสถานที่อาคารประกอบและวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนหลักไม่เพียงพอ ให้มีการทดลองนำร่องและศึกษาวิจัยก่อนการรวบรวม และให้สพฐ.ปรับขยายช่วงเวลาดำเนินการให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทัศน์ ประสาธน์สุวรรณ (2544: 65) พบว่าควรส่งเสริมให้โรงเรียนหลักสามารถคิดค้นรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการภายในโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยเหลือ สนับสนุน



2. ด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรสนับสนุนการสอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องตามกฎหมายกำหนด โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุง แก้ไขระเบียบ ให้ ก.ค.ศ.ปรับหลักเกณฑ์ให้เกิดความชัดเจนสอดคล้องกับกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญมาก โกเสนตอ (2550: 41-42) พบว่าการแก้ไขปัญหาระบบโรงเรียนขนาดเล็กด้านการบริหารงานบุคคลควรใช้วิธีการยุบรวมโรงเรียน ให้ผู้บริหารโรงเรียนมารวมได้รับการเยียวยา ให้ ก.ค.ศ.ปรับหลักเกณฑ์การย้ายครูผู้สอนให้เป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทัศน์ ประสาธน์สุวรรณ (2544: 47) พบว่าขวัญกำลังใจของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนยุบรวมจะต้องได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารทุกระดับ โดยเมื่อมีตำแหน่งว่างต้องแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนยุบรวมก่อนและให้สิทธิครูผู้สอนโรงเรียนยุบรวมในการย้ายเป็นกรณีพิเศษ ให้จัดประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจและศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญมาก โกเสนตอ (2550: 41-42) พบว่าควรให้ครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนขนาดเล็กที่บริหารงานได้ดี ให้จัดสรรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการให้โรงเรียนหลักทุกโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปานทอง ปิธิเก (2549: 87-79) พบว่าการบริหารทั่วไปขาดบุคลากรในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ควรจัดจ้างผู้ที่จบ ป.วส.เพื่อทำงานธุรการและประสานงานต่างๆ ให้ค่าพาหนะเดินทางและสวัสดิการแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบทุกคน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญมาก โกเสนตอ (2550: 41-42) พบว่าควรช่วยสนับสนุนค่าพาหนะให้นักเรียนทุกคน ให้จัดประชุม สร้างความเข้าใจ รับรู้เหตุผลของทุกฝ่าย และให้อบรม พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญเพ็ง พันสีมา (2551: 76) พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนควรมารวมให้ใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ ให้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรมาใช้ร่วมกัน ให้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในบริบทที่ต่างกัน ได้ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการโรงเรียนร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชนัทธาทอง (2552: 112) ; พิธาน พันทอง (2548: 156) ที่กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาหลักสูตรส่วนใหญ่วิชาการศึกษาความต้องการของชุมชน ให้ปรับงานธุรการประจำชั้นให้ปฏิบัติเหมือนกัน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลร่วมกัน ให้มีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ



คัมภีร์ สุตแท้ (2553: 184) ; พิธาน พื้นทอง (2548: 162) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานมีการประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายตามสภาพที่เป็นจริง ให้พัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ให้พัฒนาผู้นิเทศให้มีความรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบัญชา กองเมฆ (2549: 71) พบว่าในแต่ละสัปดาห์มีการให้ครูนิเทศกันเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายในและควรจัดทำแบบบันทึกการนิเทศให้ชัดเจน ให้โรงเรียนมารวมนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกัน ให้โรงเรียนหลักมีศูนย์การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสอดคล้องกับพิธาน พื้นทอง (2548: 159) พบว่าควรจัดสรรสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ครบทุกโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และระดมสรรพกำลังเพื่อจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับท้องถิ่น ให้โรงเรียนมารวมนำหนังสือ ตู้ ชั้นวางหนังสือ วัสดุครุภัณฑ์ ห้องสมุดมาใช้ร่วมกัน ให้จัดกิจกรรมจูงใจให้นักเรียนเข้าใช้ห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ปฏิบัติงานประจำที่ห้องสมุดซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไพบูลย์ คำจริง (2549: 51) พบว่าบุคลากรควรแต่งตั้งครูที่มีวุฒิบรรณารักษ์ทำหน้าที่บรรณารักษ์ประจำห้องสมุด

4. ด้านการบริหารการเงิน พัสดุและสินทรัพย์อื่น ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบทบาทหน้าที่และพัฒนาแนวทางการบริหารการเงิน พัสดุในระยะเริ่มแรกก่อนมีการประกาศ

รวมโรงเรียนให้สามารถบริหารตามระเบียบของทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางการบริหาร ดังนี้ ให้โรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมนำงบประมาณมารวมกัน ให้สพ.ประชุมชี้แจง การจัดทำบัญชีการเงินโรงเรียนควรรวมให้เกิดความชัดเจน ให้บริหารการเงินและงบประมาณเป็นโรงเรียนเดียวจะคล่องตัวยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญมาก โกเสนาตอ (2550: 41-42) พบว่าการแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กด้านการบริหารงบประมาณควรใช้วิธีการยุบรวมโรงเรียน ให้ประชุมชี้แจง อบรมเจ้าหน้าที่พัสดุให้มีความรู้ความเข้าใจ ให้รวมพัสดุจากโรงเรียนมารวมเข้าด้วยกัน ให้วางแผนกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พัสดุร่วมกัน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและการกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกัน และให้แก้ไข ระเบียบ แนวปฏิบัติในการบริหารการเงินและงบประมาณในโรงเรียนควรรวมให้ถูกต้องดังที่ไอศถ ทองมีและพัชรา ประवालพิทย (2546: 251) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีต้องคำนึงถึงรายละเอียดของแผนให้สามารถใช้ประโยชน์ในการควบคุม กำกับงบประมาณได้

5. ด้านการบริหารจัดการงานบริหารทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการบริหารงานธุรการ การมีส่วนร่วม การประสานงาน และงานกิจการนักเรียนก่อนมีการประกาศรวมโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ ให้โรงเรียนหลักเป็นผู้ปฏิบัติงานธุรการ ให้จัดอบรม พัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่



ธุรการอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิญา อ่อนจริง (2552: 51) พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการแนวทางการดำเนินงานธุรการที่เป็นระบบ ให้สพฐ.เปิดรับฟังความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างกว้างขวาง ให้จัดประชุม อบรมสัมมนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้ประชุมชี้แจง นิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ ให้ประสานงาน สร้างความเข้าใจในนโยบายการควบคุมทุกระดับ ให้ประชาสัมพันธ์ จัดทำวีดิทัศน์เผยแพร่อย่างกว้างขวาง ให้จัดประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับคณะครูซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเกนยา ปินจันทร์ (2554: 50-51) พบว่าครูและผู้นำในหมู่บ้านจะต้องมีความเชื่อและเข้าใจตรงกันเสียก่อนถึงเหตุผลและความจำเป็นของการยุบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก ในการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมนักเรียนร่วมกัน ให้แต่งตั้งและมอบหมายงานกิจกรรมนักเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชนันท์ ธาตุทอง (2552: 246) ได้ให้หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้ คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและจัดให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ ความสนใจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน และให้โรงเรียนมารวมโอนเงินโครงการอาหารกลางวันและเงินอาหารเสริม (นม) ให้โรงเรียนหลัก

6. ด้านการบริหารจัดการการเดินทางไปเรียนรวม มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณและบทบาทหน้าที่สถานศึกษาให้

สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้ให้ศึกษา สํารวจข้อมูลในแต่ละพื้นที่เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณให้ถูกต้องชัดเจน ให้โรงเรียนมารวมเป็นผู้จ่ายเงินชดเชยค่าเดินทางของนักเรียน ให้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าพาหนะและประกันอุบัติเหตุให้โรงเรียนมารวมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ให้โรงเรียนหลักและโรงเรียนมารวมระยะทางห่างกันไม่ควรเกิน 3-10 กิโลเมตร ให้จ่ายเงินชดเชยค่าเดินทางของนักเรียนโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย ให้สพฐ.จัดสรรงบประมาณให้นักเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ ให้ปรับค่าพาหนะให้เหมาะสมกับค่าครองชีพซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทัศน์ ประสาธน์สุวรรณ (2544: 65) พบว่าทางราชการรับผิดชอบค่าพาหนะนักเรียนในการเดินทางไปกลับเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองนักเรียน ให้สพฐ.จัดสรรยานพาหนะให้โรงเรียนหลักโดยเร่งด่วน ให้โรงเรียนหลักบริการรับส่งนักเรียนตลอดปีการศึกษา ให้ทำประกันอุบัติเหตุหมู่ให้ครูและนักเรียนทุกคน ให้จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ทัวถึงและทันกำหนดเวลา

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลพิจารณาการกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จและควรประกาศนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กเป็นวาระ



แห่งชาติ ทั้งนี้นโยบายต้องชัดเจน ต่อเนื่อง สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ทุกระดับ ควรปรับแก้ กฎ ระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินนโยบาย เช่น ระเบียบการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน พัสดุและสินทรัพย์ เป็นต้น ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ดำเนินการวิจัยพัฒนาเพื่อศึกษาข้อปัญหา อุปสรรค และแนวทางดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัย ครั้งนี้ไปเป็นแนวทาง การดำเนินงานในการพัฒนาประสิทธิภาพ การควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กของการ ศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีบริบทที่ ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้ จึง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ การควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กของการ ศึกษาชั้นพื้นฐานได้ทั่วประเทศ

1.3 สถานศึกษาขนาดเล็กของการ ศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภูมิภาคอื่นๆ ที่มีบริบท คล้ายคลึงกัน อาจนำผลการวิจัยที่เป็นข้อ ค้นพบไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการ ควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กของการศึกษา ชั้นพื้นฐานได้ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความสนใจใน เรื่องที่ศึกษาวิจัยสามารถนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานควบคุมสถาน ศึกษาขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 สถานศึกษาขนาดเล็ก ของการ ศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ทั้งในด้านเชิงวิชาการโดยจัด ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาวิจัย และ พัฒนารูปแบบในการบริหารจัดการการควบ

รวมสถานศึกษาขนาดเล็กในแต่ละพื้นที่ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งจากข้อ เสนอเชิงนโยบายในการวิจัยครั้งนี้ โดยอาจจะ วิจัยในระดับสถานศึกษาภายในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา หรือภาพรวมทั้งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ได้ตาม ความเหมาะสม

2.2 ในช่วงระยะเวลาการประกาศ ใช้นโยบายแต่ละระยะ ควรวิจัยเพื่อประเมิน ประสิทธิภาพการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อ ให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จะใช้ประกอบในการ ปรับปรุงและพัฒนาภาคส่วนต่างๆ ของการควบ รวมสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 สถานศึกษาขนาดเล็กที่ควบรวม ไปแล้ว ควรวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ในการพัฒนาคุณภาพด้าน การบริหารจัดการงานบริหารทั่วไปหรือด้าน อื่นๆ ที่มีปัญหาสำคัญในแต่ละพื้นที่

2.4 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมิน ผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ประสิทธิภาพในองค์ประกอบย่อยอื่นๆ ที่ มีปัญหาระดับมากในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ด้านการบริหารจัดการบุคลากร หรือด้าน การบริหารการเงิน พัสดุและสินทรัพย์อื่นๆ เป็นต้น

## 2.5 สำนักนโยบายและแผน สำนักงาน



คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีการวิจัยเชิงนโยบายในรายด้านของแต่ละองค์ประกอบในการควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กให้ชัดเจนทั้งในแนวทางดำเนินงานและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องก่อนเสนอนโยบายต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพการบริหารจัดการแต่ละด้านในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมิน

มาตรฐานคุณภาพในการดำเนินงานควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กหรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2.7 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการปฏิรูปการศึกษาของการประกาศนโยบาย ควรวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลการนำนโยบายการควบคุมสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การปฏิบัติซึ่งจะได้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจของผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายเพื่อปฏิรูปการศึกษาของชาติต่อไป

## References

- Aphinya Onjing. (2009). Developing Ways of General Affair Operation of Small Schools under Office of Education Pranakhonsriyutthaya Area 1 and 2: A Case Study of Watthammai School, Watsriphawang School, and Watlardrahong School. M.Ed. Thesis (Educational Administration), Pranakhonsriyutthaya: Pranakhonsriyutthaya Rajabaht University.
- Bancha Phookongmake. (2006). A Process of Small School Administration of Excellence: A Case Study of Khambong 1 School under Office of Education Mukdaharn Area. M.Ed. Thesis (Educational Administration), SakonNakhorn: SakonNakhorn Rajabaht University.
- Bunmark Kosentor. (2007). A Process of Small School Administration under PasakSridonmul School Group, ChiangSaen District, Chiang Rai Province. M.Ed. Thesis, Chiang Rai: Chiang Rai Rajabaht University.
- Bunpeng Pansrima. (2008). A Problem of Participation in Education Management of Small School Basic Education Committee under Office of Education Roi-Ed Area 3. M.Ed. Thesis (Educational Administration), Roi-Ed: Roi-Ed Rajabaht University.





- Campee Sudtae. (2010). Developing a Model of Academic Administration for a Small School. Ed.D. Thesis (Educational Management), MahaSarakham: Mahasarakham Rajabaht University.
- Genya Pinjan. (2004). Developing Practice Ways for Small School Integration under Office of Primary Education, Chiangsaen District, Chiang Rai Province. M.Ed. Thesis, Chiang Rai: Chiang Rai Rajabaht University.
- Jeeranan Nanta-ngern. (2003). Small School Integration Running under Office of Primary Education Utaradit Province: A Case Study of Chumchon Phalerad Withayakhan School. M.Ed. Thesis, Utaradit: Utaradit Rajabaht University.
- Khanat Thatthorng. (2009). Developing School Curriculum Based on Core Curriculum for Basic Education B.E. 2551. NakhonPrathom: Petkasaem Printing Press.
- Office of the Education Council, Ministry of Education. (2009). A Proposed Educational Reform in Two Decades (B.E. 2552-2561). Bangkok: Prickwarn Graphic.
- Office of the Primary Education Maha Sarakham Area 1. (2011). A Meeting of School Directors under Office of the Primary Education MahaSarakham Area 1. (Conference Paper)
- O-sot Thongmee and PhacharaPrawalpit. (2004). Budget Management. In Educational Institute Management Unit 1-7. Bangkok: Sukhothaimathirach University.
- Panthorng Pathikae. (2005). A Problem of Small School Administration under Office of Education Maha Sarakham Area 2. M.Ed. Thesis Maha Sarakham: Mahasarakham Rajabaht University.
- Phithan Phuenthong. (2005). A Proposed Policy to Develop Capacity of Small School in the Northeast.. Ed.D. Thesis (Educational Administration), KhonKaen: KhonKaen University.
- Phaiboon Khamjing. (2006). The Living Library of Small School Master Administration of Living Library Activity Management under Office of Education Phetchabun Area 2. M.Ed. Thesis (Educational Administration), Phetchabun: Phetchabun Rajabaht University.



Suthat Prasartsuwan. (2001). Developing Small School Management Efficacy: A Case Study of A School Integration under Office of Primary Education, Phrao District, Chiangmai Province. M.Ed. Thesis, Chiangmai: Chiangmai University.

# ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น

## The Relationship Between Competency and Working Morale of Assistant District Officers in KhonKaen Province

ดุทยานพ แสงลุน<sup>1</sup>, วินัย ผลเจริญ<sup>2</sup> และประโยชน์ สงกลิ่น<sup>3</sup>

Dunyapop Sanglun<sup>1</sup>, Vinai Poncharoen<sup>2</sup> and Prayote Songklin<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

ขวัญของบุคลากรในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการ 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ และ 4) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นปลัดอำเภอที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 178 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 68 ข้อ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA)

### ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุราชการส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม และ

1 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

2 ดร. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

1 Graduate Student of the Department of Politics and Government, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

2 Doctor of the College of Politics and Governance, Mahasarakham University

3 Assistant Professor of the College of Politics and Governance, Mahasarakham University



มีสมรรถนะในการทำงานด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการส่วนใหญ่ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ยกเว้นปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย

3. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r_{xy} = .218$ ) ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน และมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โดยสรุป สมรรถนะมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่นและปลัดอำเภอมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและมีขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีบางด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

## Abstract

The morale of personnel in the organization is critical to the competency to perform duties to achieve the organizational goals effectively. The research aimed to 1) study the level of competencies of the assistant district officers as a whole and as classified recording to education level and working experience, 2) study the level of working morale of these groups of assistant district officers, 3) study



the relationship between work competency and working morale of the assistant district officers, and 4) compare the work competency and working morale of the assistant district officers with different education levels and working, experiences. The sample consisted of 178 assistant district officers working in KhonKaen Province, obtained using a purposive sampling technique. The questionnaire with 68 items on work competency and working morale of the assistant district officers in KhonKaen Province was employed for collecting data. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, independent t-test and F-test (One-way ANOVA).

The major findings revealed the following:

1. Assistant district officers as a whole and as classified according to education level and working experience showed work competencies in general and in 3 aspects at a more level: achievement motivation, expertise and teamwork ; and showed the 2 aspects: service mind and integrity at the most level.

2. Assistant district officers as a whole and as classified according to education level and working experience indicated their working morale in general and in 6 aspects at a more level: achievement, work itself, recognition, responsibility, interpersonal relationship and work condition ; also they indicated these 3 aspects at the moderate level: advancement, salary, and policy and administration. Except for assistant district officers with 25–30 years of working experience and those with over 30 years showed working morale in general and in the achievement aspect at a moderate level and at a less level, respectively.

3. There was a low positive, statistical relationship ( $r_{xy} = 2.18$ ) between work competency and working morale at the 0.1 level of significance.

4. The assistant district officers with different education levels did not show different work competencies in general and in each aspect and working morale in general and in each aspect.

5. The assistant district officers with different working experiences did not indicate different work competencies in general and in 5 aspects. However, they statistically show different working morale in general and in 3 aspects: advancement, policy and administration and work condition at the 0.5 level of significance. In conclusion, the work competency and the working morale of



assistant district officers were statistically related. The assistant district officers showed work competency at a more to the most level and indicated most of working morale at the more level and some aspects at a moderate level. Therefore, those involved should find appropriate ways to develop and enhance the working morale in order to make these personnel increase their work competency.

## บทนำ

ระบบราชการเป็นโครงสร้างสำคัญ ของระบบการเมืองการปกครองเพื่อขับเคลื่อน การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสร้าง ความ อยู่ดีมีสุขให้แก่ประชาชน ไม่ว่าจะ เป็น ประเทศ ที่พัฒนาแล้ว หรือกำลังพัฒนาทั่วโลก เพียง แต่แตกต่างกันในความเข้มข้นของการขับเคลื่อนสังคมระหว่างบทบาทภาคเอกชนและ ประชาชนกับภาคราชการเท่านั้น

ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ภาคราชการ ต้องปรับตัว ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ต่างเป็น ไปเพื่อให้ระบบราชการสามารถตอบสนองกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นพลวัต เช่น ภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ ระบบการปกครอง การเมือง สังคม วัฒนธรรมและค่านิยม การ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น รวมถึง ความรู้การพัฒนาระบบราชการระหว่าง ประเทศต่างก็เป็นบริบทที่เข้ามามีบทบาท และปัจจัยสำคัญให้ผู้บริหารประเทศต้องปรับ ภาคราชการ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ. 2550: 56)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551 มุ่งเน้นเพื่อผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและ

ความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ ดี ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาบรรณข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ

โดยเฉพาะในเรื่อง การยึดมั่นยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์ สุจริตรับผิดชอบ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการ เปลี่ยนแปลงจากเดิมในเรื่อง การบรรจุแต่งตั้งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความ เสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของ ทางราชการ ซึ่งความรู้ความสามารถนั้นก็คือ สมรรถนะของข้าราชการที่มีความเหมาะสมกับ งานและวิชาชีพของตน (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2551: 64)

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานใน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ข้าราชการของ กรมการปกครองเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ.2551 บุคลากรของกรมการ ปกครองในทุกระดับ ถือได้ว่าเป็นตัวแทนและ กลไกที่สำคัญของกรมการปกครอง ในการนำ นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในพื้นที่ เพื่อ



ประโยชน์สุขของประชาชน บทบาทและภารกิจของข้าราชการกรมการปกครอง จึงเป็นทั้งผู้ปฏิบัติผู้ประสานงาน ผู้สนับสนุน ผู้กำกับดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง สภาวะการณ์ที่มีความขัดแย้งทางความคิดเกิดขึ้นในสังคม ข้าราชการจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน วิธีการคิด รวมถึงการบริหารและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้กรมการปกครองจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ด้วย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในราชการพลเรือนที่มีเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด (ประยูรรัตนเสนีย์. 2551: 30)

สำหรับการปกครองในส่วนภูมิภาค หน่วยงานที่สำคัญที่สุดคือจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ รองจากจังหวัดคืออำเภอ โดยมีนายอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบ และมีปลัดอำเภอทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการบริหารราชการ เพื่อดูแลทุกข์สุขของประชาชนระดับตำบล และหมู่บ้าน (ประเสริฐ ชมนาวัง. 2539: 3) โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายภารกิจจากนายอำเภอ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ได้ให้อำนาจ

ปลัดอำเภอไว้แล้ว ดังนั้นปลัดอำเภอต้องมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ในยุคปัจจุบันที่ต้องการปลัดอำเภอที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากขึ้นต่อไป

สมรรถนะ ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ความรู้ความสามารถ และสภาวะของการทำหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Ability แปลว่า ความสามารถ แต่ยังมีคำเฉพาะว่า Competency หรือ Competence แปลว่า ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างได้ดีหรือมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ หรือภาวะ สภาวะของการกระทำหน้าที่ได้อย่างเพียงพอหรือการมีความรู้ การตัดสินใจ ทักษะ หรือความแข็งแรงเพียงพอ (รุจีวรรณ ยมศรีเคน. 2550: 12) สมรรถนะนั้นยังมีส่วนสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบราชการแบบใหม่ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของผลคะแนนการปฏิบัติงานที่จะนำไปพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนต่อไป และผลการประเมินสมรรถนะจะเป็นพื้นฐานในการพิจารณาว่าจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง และต้องพัฒนาด้วยวิธีใด จึงจะทำให้มีสมรรถนะจนถึงระดับที่องค์กรคาดหวัง (กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. 2552: 54)

การที่ปลัดอำเภอจะปฏิบัติงานมีสมรรถนะที่เหมาะสม มีคุณภาพได้นั้น บางครั้งต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่าง อาทิ เช่น



การปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ผู้บริหารเงินงบประมาณ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ถ้าหากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานใดมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เหล่านั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานก็จะพยายามทำงานอย่างไม่ย่อท้อแต่อย่างใด ในทางกลับกันหากองค์กรหรือหน่วยงานใดเจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ หรือความต้องการสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเป็นที่พอใจ ก็จะมีผลต่องานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานด้วย

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานนั้นเริ่มมีความสำคัญขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1927 (สมพงษ์ เกษมลิน. 2526: 34 อ้างอิงมาจาก Mayo. 1937) โดยการพัฒนาประเทศต้องอาศัยหลักการบริหาร ด้วยเหตุนี้การดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใดๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นกับความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย และขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรนั้นมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอันมาก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการส่งเสริมและบำรุงขวัญกำลังใจ ของบุคลากรในองค์กรให้มีขวัญกำลังใจอยู่เสมอเพื่อให้เป้าหมายของ

องค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป กรมการปกครองเองก็ประสบกับปัญหาในเรื่องของคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือบุคลากรที่เก่ง ออกจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกไปประกอบอาชีพอื่น หรือโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น เพราะมีความรู้สึกว่ายู่ต่อไปก็มองไม่เห็นอนาคตตัวเอง หรือเพื่อนร่วมงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปเป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาตัวเอง ก็เลยมีความรู้สึกต่ำต้อยด้อยค่า จึงออกไปสร้างมูลค่าและหาตำแหน่งที่เท่าเทียมกับเพื่อนในองค์กรอื่น มีหลายครั้งที่คนเก่งๆ หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถออกจากองค์กรไปเพราะไม่เคยมีใครบอกหรือไม่เคยรู้ว่าทำงานไปนานๆ แล้วจะได้ไปอยู่หน้าจุดไหนขององค์กร บางคนเพิ่งมารู้ว่าตัวเองมีอนาคตที่สดใสในองค์กรก็ต่อเมื่อได้ออกจากองค์กรไปแล้ว และยังมีความรู้สึกเล็กๆ ในใจว่าทำไมไม่มีใครมาบอกถึงเส้นทางความก้าวหน้าให้ได้รับรู้ตั้งแต่อยู่ในองค์กร มารับรู้ตอนหลังก็สายไปเสียแล้ว (วุฒิชัย เสาวโกมุท. 2552: 38)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น เนื่องจากจังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดใหญ่ ประกอบไปด้วยอำเภอ 26 อำเภอ จำนวนอำเภอเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมากเป็นอันดับสองรองจากจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ และเนื่องจากผู้วิจัยเป็นปลัดอำเภอปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นจึงมีความสะดวก





และสามารถเก็บข้อมูลได้อย่างครอบคลุม อีกทั้งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของระบบข้าราชการไทยในปัจจุบันที่มุ่งเน้นเรื่องสมรรถนะของข้าราชการนั้นจะส่งผลอย่างไรต่อระดับขวัญของปลัดอำเภอ และการศึกษาเรื่องนี้ยังไม่มีผู้ใดได้ทำการศึกษาไว้

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการ
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

ประชากร คือปลัดอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด จำนวน 2, 109 คน ในปี พ.ศ. 2553

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือปลัดอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 178 คน ในปีพ.ศ. 2553 กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบเจาะจง แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 2.1 ระดับปฏิบัติการจำนวน 58 คน

- 2.2 ระดับชำนาญการจำนวน 113 คน

- 2.3 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หลังจากสร้างแบบสอบถาม และผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบไปด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ลำเจียร ยุระชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อดีตรองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น) วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก Development Education ตรวจสอบความตรงทางด้านการใช้ภาษา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน ตำแหน่งอาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา กศด.วิจัยและประเมินผลการศึกษาดูแลตรวจสอบความตรงทางด้านการใช้สถิติ

3. นายชัยยงค์ ฮมภิรมย์ ตำแหน่ง นายอำเภอสีชมพู (ผู้อำนวยการระดับต้น) จังหวัดขอนแก่น วุฒิการศึกษา ศศบ. รัฐศาสตร์ ตรวจสอบความตรงทางด้านเนื้อหา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 ท่านตรวจสอบว่าใช้ได้จึงแก้ไขปรับปรุงและให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดสอบใช้



การตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงมาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับปลัดอำเภอในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค Cronbach's alpha Coefficientพบว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือถึงที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอทราบจำนวนประชากรปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น

2. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่นและนายอำเภอทุกอำเภอและใช้วิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

2.1 อำเภอที่มีระยะทางไกลจากสถานที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัย ได้ส่งแบบสอบถามถึงนายอำเภอทางไปรษณีย์จำนวน 19 อำเภอ คือ อำเภอแวงน้อย แวงใหญ่ โคกโพธิ์ชัย ภูพาน ภูผาม่าน บ้านไผ่ อุดรรัตน์ น้ำพอง กระนวน ชำสูง บ้านแฮด โนนศิลา ภูเวียง เวียงเก่า พระยืน ชนบท หนองนาคำ เขาสวนกวาง ภูผาม่าน เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2553 และได้รับกลับคืนทั้งหมดในวันที่ 14 สิงหาคม 2553

2.2 อำเภอที่ใกล้กับสถานที่ทำงานของผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามไปให้ปลัดอำเภอตอบแบบสอบถามโดยตรง จำนวน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมือง ชุมแพ หนองสองห้อง สีชมพู หนองเรือ บ้านฝาง พลและที่ศาลากลางจังหวัดอีกหนึ่งแห่งตั้งแต่วันที่ 12

มิถุนายน-3 สิงหาคม 2553

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจนับคะแนนตามที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลบันทึกลงในแบบรหัส Coding form แล้วบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### สรุปผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุราชการส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม และมีสมรรถนะในการทำงานด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปลัดอำเภอโดยรวม และจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปาน



กลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านนโยบาย และการบริหารงาน ยกเว้นปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย

3. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r_{xy} = .218$ ) ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน และมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหารงานและด้านสภาพการทำงานมากกว่าปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปีและ 30 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีประเด็นอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. ปลัดอำเภอโดยรวมและจำแนกตามระดับการศึกษา และอายุราชการส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม และมีสมรรถนะในการทำงานด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ขวัญนาง (2550: บทคัดย่อ) พบว่าผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานกับผู้ร่วมงานภายนอกหน่วยงานมีทัศนคติต่อสมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการร่วมแรงร่วมใจ สัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สัมพันธ์กันในระดับสูง สอดคล้องกับ พระมหาจักรินทร์ กันวิสา (2547: 48-54) พบว่าข้าราชการที่ทำการปกครองอำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมใน 8 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีค่ามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความร่วมมือร่วมใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความยืดหยุ่นผ่อนปรน ด้านความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความคิดเชิงรุก ตามลำดับและสอดคล้องกับ รุจิวรรณ ยมศรีเคน (2550: 70-74) พบว่าพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรง



พยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปกครอง ได้นำสมรรถนะไปพิจารณาเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบราชการแบบใหม่ ซึ่งจะนำผลคะแนนการปฏิบัติงานไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งของปลัดอำเภอด้วย ดังนั้น ปลัดอำเภอจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของตนให้ถึงระดับที่กรมการปกครองคาดหวัง (กองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง 2553: 54)

2. ปลัดอำเภอโดยรวม และจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุราชการส่วนใหญ่ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน และมีขวัญในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ยกเว้นปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล ศรีบุญลือ (2536: บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่ปกครองมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูงทั้งขวัญโดยรวมทุกด้านและแต่ละด้าน สอดคล้องกับจงกล สุทธิอิภิรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) พบว่า ขวัญในการปฏิบัติ

งานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของคุณในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พณิตญา นาดาแสง (2550: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานราชการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจของพนักงานราชการ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และสภาพการทำงานที่ดีในด้านความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลางนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 379) องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วยความพึงพอใจในวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้กับงานมีกำลังใจและมีกำลังขวัญในการทำงานดีขึ้น การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลัง



ขวัญดี สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาร์ (2535: 302-307) อิทธิพลทุกอย่างมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานได้ทั้งนั้น จะมากน้อยแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม เกิดจากฝ่ายบริหารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ขึ้นอยู่กับหลักการที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางปฏิบัติ และขึ้นอยู่กับวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้สำหรับในส่วนที่เป็นหลักการ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสาร และกระบวนการเกี่ยวกับวินัย สวัสดิการหรือการปรึกษา แนะนำ หลักการนี้เป็นพื้นฐานขั้นต้น ที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนขวัญของคนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ลักษณะที่ 2 ที่เป็นวิธีการได้แก่ การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง ๆ คือหลักการดีถูกต้องทุกอย่าง แต่การกระทำเป็นอีกอย่างหนึ่ง เช่น การคัดเลือกคน อาจกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดีทุกอย่างถูกหลักการ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าผู้สมัครบางคนได้รับการคัดเลือกอย่างอคติ เพราะหัวหน้ามีความชอบพอเป็นการส่วนตัว ส่วนผู้ที่มีความสามารถไม่ได้รับการคัดเลือก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งระเบียบ กฎหมายของกรมการปกครองที่ใช้ในการพิจารณาในด้านความดีความชอบ ความก้าวหน้า การโยกย้าย การแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นยังไม่เป็นที่พึงพอใจของปลัดอำเภอรวมถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่กรมการปกครองจัดให้อาจไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ในส่วนปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลางและมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg (1959: 71-79) ได้คิดทฤษฎีจูงใจในการทำงาน ซึ่งเรียกทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ได้ทำการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจนั้น ประกอบไปด้วย 2 ประการ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในงานของบุคคล การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้คือ นโยบายและการบริหารงานองค์กร การนิเทศงานและการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนสภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ชีวิตส่วนตัว สถานภาพของตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการ 26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี อาจขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะรับราชการมานาน ไม่มีความก้าวหน้าซึ่งเพื่อนบางคนอาจดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ปลัดจังหวัด หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว แต่ตนเองยังเป็นปลัดอำเภออยู่เหมือนเดิม ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการและทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายทำให้ขวัญในการทำงานลดลงด้วย



3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r_{xy} = .218$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษา ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุดแต่จะมีขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและมากและพอเปรียบเทียบขวัญเป็นรายด้านของปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันพบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย จึงทำให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำตามไปด้วย

4. ปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันและมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ อีรพจน์ ภูริโสภณ (2549: 44-49) พบว่าส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2545: บทคัดย่อ) พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจางล สุทธิอิทธิรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) พบว่าครูที่มีวุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบการปฏิรูปการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้น ส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จึงทำให้มีระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอถึงแม้จะมีอายุราชการแตกต่างกันแต่ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทและบางคนที่กำลังศึกษาอยู่และกรมการปกครองมีหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านทักษะวิชาการที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในงานของ ปลัดอำเภอไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรโรงเรียน



ปลัดอำเภอ สืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครองและหลักสูตรผู้บังคับหมวดอาสา รักษาดินแดน ซึ่งทุกคนที่เป็นปลัดอำเภอมีสิทธิ์ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กล่าวมาโดยไม่จำกัดช่วงอายุใดช่วงอายุหนึ่ง จึงทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันในทุกช่วงอายุส่งผลให้ไม่มีความแตกต่างในสมรรถนะของปลัดอำเภอที่มีอายุราชการแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามปลัดอำเภอที่มีอายุราชการน้อย (1-5 ปี 6-10 ปี และ 21-25 ปี) มีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าปลัดอำเภอที่มีอายุราชการมาก (26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี) สอดคล้องกับ Herzberg (1959: 71-79) ได้คิดทฤษฎีจูงใจในการทำงาน ซึ่งเรียกทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ได้ทำการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจนั้น ประกอบไปด้วย 2 ประการ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จในงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) การนิเทศงานและการบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน 6) ชีวิตส่วนตัว 7) สถานภาพตำแหน่ง 8) ความมั่นคง

ในงาน 9) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปลัดอำเภอที่มีอายุราชการน้อย (1-5 ปี 6-10 ปี และ 21-25 ปี) เปรียบเทียบกับปลัดอำเภอที่มีอายุราชการมาก (26-30 ปี และมากกว่า 30 ปี)

ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานอาจแตกต่างกัน ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการน้อยรับราชการมายังไม่นานยังมีความคาดหวังว่าจะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือสายงานที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งนายอำเภอ ปลัดจังหวัด หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการมากซึ่งรับราชการมานานหลายปีแล้วยังไม่ประสบผลสำเร็จในชีวิตราชการไม่เป็นอย่างที่เคยคาดหวังไว้เมื่อครั้งที่รับราชการแรกๆ และไม่ได้ได้รับความก้าวหน้ารวมถึงการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นคือยังดำรงตำแหน่งปลัดอำเภออยู่เช่นเดิมจึงเกิดความไม่พึงพอใจ เบื่อหน่าย ท้อแท้และสิ้นหวังรวมไปถึงนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานที่ไม่เอื้อต่อความสำเร็จด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง ในเรื่องระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะทำให้ทราบได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมองตนเองว่ามีสมรรถนะด้านใดมากหรือน้อย และทำให้ทราบความรู้สึกถึงความพึง



พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดอำเภอ ซึ่งคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะปลัดอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยระดับขวัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะมีด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r_{xy} = .218$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

1.1 ดังนั้น ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ในด้านความก้าวหน้า โดยปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ในการเลื่อนตำแหน่งของปลัดอำเภอให้สูงขึ้น โดยไม่ติดขั้นเงินเดือนหรือระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ให้ยึดระบบความรู้ความสามารถ

1.2 ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยผู้บังคับบัญชา ต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่นโดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายในหน่วยงาน

1.3 ควรเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ด้าน

เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการรวมทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

1.4 ที่ทำการปกครองจังหวัดขอนแก่น ควรนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ประกอบในการพัฒนา ปรับปรุงเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่องหรือจุดด้อย และพัฒนาส่งเสริมในจุดแข็งของสมรรถนะกับขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดขอนแก่น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดอื่น เพื่อจะได้ทราบถึงระดับสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในพื้นที่อื่นที่แตกต่างกัน

2.2 การศึกษาระดับสมรรถนะของปลัดอำเภอ โดยการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นไปได้ว่าการให้บุคคลประเมินตนเองนั้น อาจเกิดความลำเอียงเข้าข้างตนเองได้ ควรประเมินสมรรถนะของปลัดอำเภอจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงานประกอบกัน เพื่อยืนยันข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้

2.3 การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน





## เอกสารอ้างอิง

- กมล ศรีบุญลือ. ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปกครอง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2536.
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. “ทำไมต้องสมรรถนะ.” นิตยสารกรมการปกครอง เทศาภิบาล, 104 (4): 52-54, 2552.
- จงกล สุทธิอิทธิรักษ์. ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2547.
- ทวีศักดิ์ ถึกไทย. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2545.
- ธีรพจน์ ภูริโสภณ. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. การศึกษาอิสระ ร.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- ประยูร รัตนเสนีย์. “ปลัดอำเภอ: ความคาดหวังของกรมการปกครอง, ” นิตยสารกรมการปกครองเทศาภิบาล, 103 (5): 8-12, 2551.
- ประเสริฐ ชมนาวัง. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.
- พณิณญา นาดตาแสง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- พระมหาจักรินทร์ กันวิสา. สมรรถนะของข้าราชการในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพของที่ทำกรปกครองอำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ร.ป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- รุจีวรรณ ยมศรีเคน. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินกับคุณภาพบริการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- วุฒิชัย เสาวโกมุท. “เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน, ” นิตยสารกรมการปกครองเทศาภิบาล, 104 (4): 37-40, 2552.



ศิวรรณ ขวัญนาง. สมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัด  
อุตรดิตถ์ตามทัศนะของผู้ร่วมงาน. วิทยานิพนธ์ รม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุตรดิตถ์, 2550.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, 2516.

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. พิมพ์ครั้งที่  
ที่ 1. กรุงเทพมหานคร, 2551.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริม  
สร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2550.

Herzberg, F. et. al. The Motivation of Work. 2nd New York: John Wiley, 1959.

Mayo et al. The Human Problem of Industrial Civilization. New York: Mc Milland,  
1927.

## References

Herzberg, F. et. al. The Motivation of Work. 2nd New York: John Wiley, 1959.

Jongkol Suthiapiluk. Working morale according to the education reform system  
of the teachers under Lopburi Province Educational Service Area. Thesis  
of the Master of Education, Lopburi: Thepsatri Rajaphat University, 2004.

Kamol Sriboonlue. Working morale of the provincial administration officer in  
Mahasarakham Province. Thesis of the Master of Fine and Applied Arts,  
Mahasarakham: Mahasarakham University, 1993.

Mayo et al. The Human Problem of Industrial Civilization. New York: Mc Milland,  
1927.

Office of the Civil Service Commission. Civil Service Act B.E. 2551. 1st Edition.  
Bangkok, 2008.

Office of the Public Sector Development Commission. Manual for the change  
management to strengthen the excellence in practice of the government  
officers. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission  
(OPDC), 2007.



- Paninya Natasaeng. Factors influencing working morale of the government officers in schools, Kalasin Province. Thesis of the Master of Education, Mahasarakham: Mahasarakham University, 2007
- Personnel Division, Department of Provincial Administration. "Why competency?" The journal of the Provincial Administration, 104 (4): 52-54, 2009.
- Phra Maha Chakrin Kunwisa. Performance of the government officers in providing services to public efficiently of the administration office in Chatturat District, Chaiyaphum Province. Independent Study on Public Policy, Mahasarakham: Mahasarakham University, 2004
- Prasert Chomnawung. Factors influencing morale of the government officers in Khon Kaen Province under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior. Thesis of the Master of Education, Khon Kaen: Khon Kaen University, 1996.
- Prayoon Ratanasenee. "Assistance District Officer: The expectation of Department of Provincial Administration", The journal of the Provincial Administration, 103 (5): 8-12, 2008.
- Rujiwan Yomsrikane. Relationships between competency of the accident and emergency nurses and quality of service as perceived by nurses in the community hospital in Northeastern. Thesis of the Master of Nursing Science, Khon Kaen: Khon Kaen University, 2007.
- Sanor Tiyo. Human Resources Management. Bangkok: Publishing House, Thammasat University, 1992.
- Siwan Kwannang. Competency contributing to the success of work of the assistant district officer in Uttaradit Province as perceived by the co-workers. Thesis of the Master of Public Administration in Public Policy, Uttaradit: Uttaradit Rajabhat University, 2007.
- Sompong Kasemsin. Administration. Bangkok: Local Publishing House, Department of Provincial Administration, 1973.
- Taweesak Thugthai. Relationship between morale and performance of teachers in the schools in Prachinburi Province. Thesis of the Master of Education, Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University, 2002



- Theerapoj Phurisophon. Work competency of non-academic supporting personnel who is not a government officer in Rajabhat Mahasarakham University. Independent Study on Politics and Governance, Mahasarakham: Mahasarakham University, 2006
- Wuttichai Saowakomut. "Career progression path", The journal of the Provincial Administration, 104 (4): 37-40, 2009.

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

## Factors Affected the Effectiveness of Quality Assurance for the Schools under Secondary Educational Service Area Office 22

นิพิฐพนธ์ สलगสิงห์<sup>1</sup>, ธัชชัย จิตรนันท์<sup>2</sup>, พัชรกฤษฎ์ พวงนิล<sup>3</sup>

Niphitphon Salangsing<sup>1</sup>, Thatchai Chittranun<sup>2</sup>, Patcharakrit Puangnil<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน ครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 81 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 81 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. รอบที่ 2 จำนวน 81 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน รวม 50 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (rxy) ตั้งแต่ .31-.87 และมีค่าความเชื่อมั่น (a) ทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3 ศึกษาในเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

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

2 Lecturer, Faculty of Education, Mahasarakham university

3 Educational Supervisors, Office of Mahasarakham primary education service area 2



1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านทัศนคติ และทักษะ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาแต่ละด้านกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .34 ถึง .73 และทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน เป็นดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .136 + .123 (X_9) + .125 (X_1) + .107 (X_3) + .109 (X_7) + .095 (X_6) + .112 (X_{10}) + .087 (X_8) + .114 (X_5) + .100 (X_4)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .202 (Z_9) + .203 (Z_1) + .172 (Z_3) + .260 (Z_7) + .178 (Z_6) + .182 (Z_{10}) + .145 (Z_8) + .180 (Z_5) + .138 (Z_4)$$

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การประกันคุณภาพการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### Abstract

This research aimed to 1) examine the factors affected the effectiveness of quality assurance for the schools under secondary educational service area office 22, 2) study the relationship between multiple correlation of factors and effectiveness for the quality assurance, of the schools and 3) find the prediction from equation regression of quality assurance. The sample in this study consisted of 81 school administrators, 81 teachers responsible for the quality assurance and 81 persons being chairman and basic education commission from 81 schools under secondary educational service area office 22 that passed the second external auditing from the office for national education standards and quality assessment (ONESQA). They were selected through simple random



sampling and purposive sampling techniques. the tool used in the study was a set of the questionnaire covering 10 factors affected the effectiveness of the implementation of the quality assurance divided into 10 issues, including 50 items. with item discrimination power ( $r_{xy}$ ) from 0.31 to 0.87 and the reliability ( $\alpha$ ) of 0.95. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, multiple correlation coefficient, multiple regression analysis, and stepwise multiple regression analysis. The findings were as below ;

1. The factors as a whole affected the effectiveness of the quality assurance were at the high level, ranging from higher to high three factors including leadership, attitudes and skills and technology.

2. The correlation coefficient between each of factors and the effectiveness of quality assurance was ranging from 0.34 to 0.73 and each of which was at 0.01. level of statistical significance

3. The prediction for quality assurance effectiveness of the schools under secondary educational service area office 22 was shown in the following regression equation ;

Raw Score regression equation ;

$$Y' = .136 + .123 (X_9) + .125 (X_1) + .107 (X_3) + .109 (X_7) + .095 (X_6) + .112 (X_{10}) + .087 (X_8) + .114 (X_5) + .100 (X_4)$$

Standard score regression equation ;

$$Z'_y = .202 (Z_9) + .203 (Z_1) + .172 (Z_3) + .260 (Z_7) + .178 (Z_6) + .182 (Z_{10}) + .145 (Z_8) + .180 (Z_5) + .138 (Z_4)$$

**Keywords:** Effectiveness, Quality Assurance, Secondary Educational Service Area Office 22



## บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้หน่วยปฏิบัติ คือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาที่ยืดสภาพปัญหา ความต้องการ และให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นปัจจัยหลักในการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สถานศึกษาจะต้องมีการระดมสมองในการวิเคราะห์สภาพภายใน และภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลสรุปในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายใน สถานศึกษาที่เป็นผู้ให้บริการและสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับบริการทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 5)

การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นขั้นตอนของการประกันคุณภาพภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา ที่กระทำโดยบุคลากรภายในหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง การประเมินคุณภาพภายใน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเพื่อที่จะได้ทราบ ชีตความสามารถในการจัดการศึกษาของสถาน

ศึกษาว่าบรรลุ ตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษาหรือไม่ นำผลการประเมิน ไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การประเมินภายในถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานหรือ การประเมินตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. 2554: 1)

ผลการประเมินภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในรอบที่สอง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28, 875 โรงเรียน พบว่ามีโรงเรียนผ่านการรับรอง 23, 631 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 81.84 และโรงเรียนไม่ผ่านการรับรอง 5, 244 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 18.16 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 6) และจากรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โรงเรียนที่รับการประเมินภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ในรอบที่สองจำนวน 81 โรงเรียน พบว่ามีโรงเรียนผ่านการรับรอง 62 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 76.54 และโรงเรียนไม่ผ่านการรับรอง 19 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 23.46 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. 2554: 9) จากผลการประเมินภายนอกดังกล่าวจะเห็นว่ายังมีโรงเรียนอีกจำนวนมากที่ไม่ผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการ





ศึกษา (องค์การมหาชน) หรือสมศ. ไม่ว่าจะ เป็นภาพรวมในระดับประเทศ หรือระดับ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้อง มีการตรวจสอบ หาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานการประกัน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อนำไป วางแผน วางกลยุทธ์ เพื่อพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำเนินการ ประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็น กลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่าสถาน ศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้คุณภาพตาม มาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ความ สามารถ มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตาม ที่หลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการและ สืบเนื่องจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ กระจายบทบาท การจัดการศึกษาให้สถาน ศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดและ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อมั่น และพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และ สังคม ดังนั้นหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน และตรวจ สอบผลการดำเนินงานตามภาระรับผิดชอบ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (กรม วิชาการ. 2544: 1) การประเมินคุณภาพ ภายนอกเป็นการประเมินคุณภาพการจัดการ ศึกษา การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดย ผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจาก

สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือสมศ. การประเมินคุณภาพภายนอกจะต้องยึดหลัก ความโปร่งใส มีเอกภาพเชิงนโยบาย แต่หลากหลายในการปฏิบัติ ส่งเสริมและประสานงาน ในลักษณะกัลยาณมิตรและการมีส่วนร่วมจาก ผู้เกี่ยวข้องการประเมินคุณภาพภายนอก มีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสถานศึกษาต้อง พัฒนาเข้าสู่เกณฑ์ และพัฒนาตนเองให้เต็ม ศักยภาพ สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการว่า เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุขเพื่อ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (สำนักงานรับรอง มาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการ ศึกษา (องค์การมหาชน). 2549 ก: 3-5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ดำเนินการให้ความรู้ แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อ การพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา และ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในปีการศึกษา 2549 – 2553 ได้ปรับเปลี่ยนเป้าหมาย หลักของการพัฒนาการประกันคุณภาพการ ศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไป อยู่กับการดำเนินงานที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยตรง โดยใช้กรอบมาตรฐานการศึกษา ชั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. กำหนดมาตรฐานการศึกษาชั้นพื้น ฐาน 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานด้าน ผู้เรียน มาตรฐานด้านครู และมาตรฐาน ด้านผู้บริหาร โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษา ปรับปรุงเพิ่มเติมมาตรฐานได้ พร้อมทั้งให้



ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชนได้ร่วมหารือกันถึงคุณภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียน จัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเตรียมความพร้อม เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและแผนเชิงรุกให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้จัดทำเครื่องมือประเมินตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาการจัดการศึกษาได้เต็มศักยภาพ และเตรียมการรองรับการประเมินภายนอกตามห้วงเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาและเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผน วางกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาปรับปรุง และส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้บรรลุประสิทธิผลและเป็นรูปธรรมในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และปรับปรุงการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน ครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 405 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 81 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน ครูผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาจำนวน 81 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 81 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .31-.87 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

### การดำเนินการวิจัย

1. รวบรวมรายชื่อโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลการประเมินคุณภาพแล้ว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 81 โรงเรียน จำนวนแบบสอบถาม 243 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ และบางส่วนเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง รวบรวมได้ทั้งหมด 243 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถามแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยต่างๆ

2. หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติและทักษะด้านทีมงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านคู่มือระบบระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสาร ด้านการนิเทศ กำกับ และติดตาม ด้านความร่วมมือและการสนับสนุนจากแหล่งอื่น และปัจจัยด้านเทคโนโลยี กับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

### ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยโดยรวมเมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย มีปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัย และระดับมาก 5 ปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 4.68$ ) ปัจจัยด้านทัศนคติและทักษะ ( $\bar{X} = 4.63$ ) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.61$ )

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่ง



ผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 45 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 36 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ค่า มีค่าระหว่าง-.159 ถึง .749 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาแต่ละด้านกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปรากฏว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .34 ถึง .73 และทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมการพยากรณ์ประสิทธิผล การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยด้านความร่วมมือและการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ( $X_9$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านทีมงาน ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านการสื่อสาร ( $X_7$ ) ปัจจัยด้านคู่มือระบบระบบคุณภาพและขอความช่วยเหลือ ( $X_8$ ) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ( $X_{10}$ ) ปัจจัยด้านการนิเทศ กำกับ และติดตาม ( $X_6$ ) ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู ( $X_5$ ) และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .123, .125, .107, .109, .095, .112, .087, .114, และ .100 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) เท่ากับ .202, .203, .172, .260, .178, .182, .145, .180 และ .138 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .136

โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .136 + .123 (X_9) + .125 (X_1) + .107 (X_3) + .109 (X_7) + .095 (X_6) + .112 (X_{10}) + .087 (X_8) + .114 (X_5) + .100 (X_4)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .202 (Z_9) + .203 (Z_1) + .172 (Z_3) + .260 (Z_7) + .178 (Z_6) + .182 (Z_{10}) + .145 (Z_8) + .180 (Z_5) + .138 (Z_4)$$

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมเมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย มีปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ปัจจัย และระดับมาก 5 ปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 4.68$ ) ปัจจัยด้านทัศนคติและทักษะ ( $\bar{X} = 4.63$ ) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.61$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกโรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น ตามแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา โดยมุ่งเน้นดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น โรงเรียนจึงได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย



โครงสร้างองค์กร จัดหาทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในทุกๆ ด้าน หน่วยงานต้นสังกัดเห็นความสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทราบและมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2546: 7-11) ที่ระบุว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการคุณภาพส่งเสริมสนับสนุนและประสานให้ครูมีการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะผู้นำในงานหรือตามบทบาทหน้าที่ให้บังเกิดกับครูสร้างความตระหนักและความเข้าใจการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ทีมงานว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงาน โรงเรียนและผู้เรียนโดยมิใช่เป็นการเพิ่มภาระ แต่เป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นผลทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาย จินะเสนา (2548: 129-133) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ ยัง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพุด เกตขจร (2552: 85-86) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านทัศนคติและทักษะและปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะเห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดแนวทางหลัก การกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน สามารถนำเป้าหมายมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถประสานงานสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน และเอื้ออำนวยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีเทคนิคในการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกัน ในแต่ละสถานการณ์ มีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล มุ่งมั่นในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนโรงเรียน ทุกโรงเรียนสร้างความตระหนักและความเข้าใจการประกันคุณภาพการศึกษา แก่ทีมงานว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Moorhead and Griffin (1998: 558-560) ที่ระบุว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัย



สำคัญต่อความสำเร็จ ของการเปลี่ยนแปลง เพราะความร่วมมือในองค์กรที่มีพลังต้องอาศัยกลไกการควบคุม และกลไกการแก้ปัญหาของผู้บริหาร

2. ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 45 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 36ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05จำนวน 3 ค่า มีค่าระหว่าง-.159 ถึง .749 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่ศึกษาแต่ละด้านกับ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปรากฏว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .34 ถึง .73 และทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะต้องอาศัย ปัจจัยกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Levine and Lezotte (1995: 56-57) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ต้องมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีความสมานสามัคคี ความร่วมมือ การเห็นพ้อง การ

สื่อสารของบุคลากรในองค์กรที่ถูกต้อง คล่องตัว จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนให้สมบูรณ์ และเหมาะสม พัฒนานักเรียนสนับสนุนและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องกำกับติดตามกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของภิญญาดา เลขวรรณวิเศษ (2552: 104 – 106) ได้ศึกษาปัจจัยระบบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และปัจจัยกำหนดประสิทธิผลขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสถานศึกษามีการปฏิบัติตามปัจจัยระบบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการใช้ปัจจัยกำหนดประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ด้วยกัน มีทั้งหมด 65 ค่า มีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติพงษ์ หาดตรงจิตต์ (2550: 111-114) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการเมือง และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ระดับ .05 กับผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านครู ผู้สอน ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ระดับ .05 กับผลการดำเนินการประกัน



คุณภาพการศึกษา ด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการเมือง และด้านเทคโนโลยี ที่ระดับ .05 กับผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้แก่ ปัจจัยด้านความร่วมมือและการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านทีมงาน ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านคู่มือระบบระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการนิเทศ กำกับ และติดตาม ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 99.3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากแหล่งอื่น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีทีมงานในการทำงาน มีการสื่อสาร มีคู่มือระบบระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ นำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน มีการนิเทศ กำกับ และติดตาม สร้างคุณภาพการสอนของครู ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เมื่อประกอบกันแล้วมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ จาร์วิส นองมาก (2545: 131-132) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเกิดจากการปฏิบัติ

ภารกิจของบุคลากรทุกคน ไม่ใช่ปฏิบัติกันเพียงบางคน บางกลุ่ม และการปฏิบัตินั้นต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบมากมายที่จะต้องเกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามหน้าที่ เช่น อาคารสถานที่ ครู สื่อการเรียนการสอน หลักสูตรงบประมาณสนับสนุน ตัวนักเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศแนะนำ การควบคุมกำกับการทำงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Levine and Lezotte (1995: 56-57) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยนำเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาไว้ว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาจะมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เป็นระเบียบเอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานที่มีการยอมรับของผู้ปฏิบัติงานที่จะร่วมดำเนินการตามพันธกิจ ที่เน้นผลสำเร็จ การมุ่งเน้น การแก้ปัญหา และมีความสามัคคี ความร่วมมือ การเห็นพ้อง การสื่อสารของบุคลากรที่ถูกต้องคล่องตัว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปฏิมา พุฒตาลดง (2554: 88-92) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน จังหวัดกำแพงเพชร คือ ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหาร ด้านชุมชน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการ



วางแผน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.20 และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาย จินะเสนา (2548: 129-133) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสาร ตำแหน่งหน้าที่ เพศ และขนาดโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ระดับมากที่สุดคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้ชัดเจนเป็นระบบ ปัจจัยด้านทัศนคติและทักษะผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจ การประกันคุณภาพการศึกษา แก่คณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้องว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงาน โดยมีใช่ เป็นการเพิ่มภาระ แต่เป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการและที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องมีทัศนคติที่

ดี ต่อวิชาที่พครูครูผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดซื้อจัดหาสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนปัจจัยด้านทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนด ทีมมารับผิดชอบกำหนดทิศทางการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนกำหนดที่รับผิดชอบระบบย่อยเพื่อร่วมวางแผน ร่วมลงมือทำ ร่วมประเมินผล และร่วมพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและเป็นรูปธรรม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีแผนงานโครงการรองรับ มีระบบข้อมูลที่ชัดเจนของโรงเรียนในสังกัด ที่เข้าสู่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีระบบการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมทางวิชาการจัดระบบการติดตาม นิเทศ ประเมินผล จัดตั้งคณะองค์กรที่จะทำหน้าที่ตรวจสอบ การได้มาตรฐานของโรงเรียน ประเมิน และให้การยกย่องเชิดชูเกียรติโรงเรียน ผู้บริหารและครูที่สามารถปฏิบัติงานโดยได้ผลตามมาตรฐานคุณภาพ

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเปรียบเทียบโรงเรียนที่รับรอง และไม่รับรองการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการ





ประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประกัน

คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติ ของบุคลากรในสถานศึกษาให้มากที่สุด สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). แนวทางการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติพงษ์ หาดตรงจิตต์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- จำรัส นองมาก. (2546). ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภิญญาดา เลขวรรณวิเศษ. (2552). ปัจจัยระบบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และปัจจัยกำหนดประสิทธิผลขององค์การที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. (2546). เรียนรู้สู่คุณภาพสถานศึกษา. ม.ป.ท.
- สมพุด เกตขจร. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (2554). รายงานสรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพรายงานการศึกษา รอบสอง ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, นครพนม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สุชาย จินะเสนา. (2548). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต



Levine, D.U. and Lezotte, L.W. (1995). Effective schools research. In J.A. Banks and C.A. McGehee Banks (Eds.), *Handbook of research on multicultural education*. New York.

Macmillan. Moorhead, G. and R.W. Griffin. (1998). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.

# ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก

## The Development Strategies Improving the Quality of Education in Small Schools

จิดนวัตร ปะโคทัง<sup>1</sup>

Jinnawat Phakothang<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหาร จัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก 3) เพื่อทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 4) เพื่อนำเสนอและประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสภาพยุทธศาสตร์เชิงบริบทในระยะที่ 1 จำนวน 260 คน กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และกรณีศึกษาโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ จำนวน 38 คน ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมายเพื่อประเมินความสอดคล้อง จำนวน 9 คน ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ จำนวน 13 คน และในระยะที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง แบบประเมินยุทธศาสตร์ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบสนทนากลุ่ม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสรุปสาระสำคัญและหลอมรวมประเด็น

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 1) การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพ

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr., Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University



ภายในโรงเรียน และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 8 ยุทธศาสตร์ คือ ส่วนที่ 1 ยุทธศาสตร์พื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสมรรถนะครู ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์สนับสนุนสู่คุณภาพการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างทีมงาน ที่เข้มแข็ง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน และยุทธศาสตร์ ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก

2. ผลการสร้างยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาการของผู้เรียน 2) ด้านการจัดระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน 7) ด้านการระดมทรัพยากร และ 8) ด้านการสร้างเครือข่าย จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวม พบว่า ยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้องกับคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งจากการทดลองพบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการนำเสนอและประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า การนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

**คำสำคัญ:** ยุทธศาสตร์, การบริหาร, สถานศึกษาขนาดเล็ก

## Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate background information of the strategies, 2) to construct the strategies, 3) Trial development strategy and 4) to evaluate the constructed strategies for improving quality of



education in small schools. The research instruments included documentary analysis, a survey questionnaire, interview, document instructed for a focus-group, and a focus-group record form. The statistics used in quantitative data analysis were mean and standard deviation and content analysis and categorization in qualitative data analysis.

The research findings were as follows:

1. For the strategy background information, the development of educational quality was overall practiced at a high level. The result of the effective strategies for small schools included: 1) organizational structure building and 2) internal quality assurance performance. From the results of the in-depth interviews, two components with eight strategies were found: 1) Basic strategies including developments in organization and administrative structure, teacher capability, curriculum and learning procedure, information technological, and internal quality assurance system for preparation of external quality assurance examination and 2) Supporting strategies covering empowering teamwork, creating participation of all stakeholders in the community, and building networks.

2. Eight components were derived from the strategy construction: 1) preparing students, readiness and development, 2) systemizing educational quality supporting systems, 3) developing personal, 4) developing educational information technology, 5) developing curriculum and learning procedures, 6) promoting participation of all sectors in community, 7) raising resources, and 8) network building

3. Experimental results using strategic management development to improve the quality of education in small schools. The results showed that Development strategy to improve the quality of management education. In a small study, overall effectiveness is at the highest level. Through the evaluation criteria set forth. In the most

4. The evaluation of the constructed strategies indicated the highest level of all aspects of the suitability and feasibility. Through the evaluation criteria set forth. In the most.



## บทนำ

การศึกษามีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสมดุลทุกด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ทรัพยากรที่ทรงคุณค่าในการวางรากฐานทางการศึกษาและการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เยาวชนของประเทศ ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นกระแสแห่งการนำไปสู่การมีประชากรที่มีประสิทธิภาพในภายภาคหน้า เยาวชนสามารถนำประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และสามารถพัฒนาตนเอง ส่งผลให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสที่ดีกว่าในการเพิ่มพูนความรู้ และช่วยในการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งสามารถแข่งขันกับนานาประเทศทั่วโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ การบริหารจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยมุ่งเน้นความเป็นเลิศ การประกันคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การลงทุนทางการศึกษาและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นการพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศให้เท่าเทียมนานาประเทศต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2549: ก)

การดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้นั้น การบริหารโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้ประสบผลสำเร็จ โดยการบริหารโรงเรียนในปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการหรือ

แนวทางการบริหารจัดการ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ ใฝ่รู้และพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษาเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีศักยภาพมุ่งความเป็นเลิศทางการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ จึงจะเกิดผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ดังนั้น โรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ (ธีระ รุญเจริญ 2550: 98)

ภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำคัญคือ การให้โอกาสกับผู้ที่อยู่ในวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้เรียนรู้ตามวัยอย่างมีคุณภาพ ภายใต้การจัดการศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตที่ผ่านมา การคมนาคมไม่ค่อยสะดวกเหมือนอย่างปัจจุบัน ดังนั้นหากมีประชากรอยู่ที่ใดรัฐก็จำเป็นต้องไปตั้งโรงเรียนเพื่อบริการผู้ที่อยู่ในวัยเรียนเหล่านั้น ปัจจุบันนี้ การคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับโครงสร้างประชากรเปลี่ยนไปจากเดิมมาก กล่าวคือ อัตราการเกิดของเด็กไทยมีการชะลอตัวลง ดังนั้นจึงทำให้ตัวป้อนของโรงเรียนมีแนวโน้มลดลงตามลำดับ ส่งผลให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นทุกปี จากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า



โรงเรียนขนาดเล็กยังประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพของเด็กนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการคำนวณ และภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตัวบ่อนประกอบด้วย การบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำกัด และโรงเรียนมีภาระงานอื่นๆ จำนวนมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ แก้ปัญหาได้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะส่งผลให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศต่อไป

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์และคู่มือในการพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. เพื่อทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก

4. เพื่อนำเสนอและประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก

### วิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed-Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีวิจัยเชิงบรรยาย และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้กรณีศึกษา (Case-Study Research) การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ระยะเวลาที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ระยะเวลาที่ 3 การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก และระยะเวลาที่ 4 การนำเสนอและประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งแต่ละระยะมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษา



เพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.1 การศึกษาทฤษฎี แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำราและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การศึกษาสภาพและยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก

1.3 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ การ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการตามประเด็นกรอบการ สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบการ ยกคำสัมภาษณ์มานำเสนอพร้อมด้วย

1.4 การศึกษากรณีศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็กที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการ (Best Practice)

ระยะที่ 2 การสร้างยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นการ นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 ทั้ง 4 ขั้นตอนย่อยมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุป เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ บริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในสถาน ศึกษาขนาดเล็ก

ระยะที่ 3 การทดลองยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นการ นำยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ บริหารจัดการ

ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องจากผู้ เชี่ยวชาญและผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอ แนะนำของผู้เชี่ยวชาญจากการวิจัย ในระยะที่ 2 ไปทดลองใช้จริงกับสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก และ ประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ระยะที่ 4 การนำเสนอและประเมิน ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ บริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นการนำผลการประเมินประสิทธิผลของ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ บริหารจัดการ ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ที่ผ่านการทดลองใช้ที่โรงเรียนบ้าน หุ่นสว่าง (ราษฎร์พัฒนา) การวิจัยระยะที่ 3 มาทำการประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ การพัฒนากิจการ บริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการประชุม สันทนาการกลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อสอบถามความคิดเห็นและการวิพากษ์ วิเคราะห์จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ บริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในสถาน ศึกษาขนาดเล็ก ที่มีความเหมาะสมและมึ ความเป็นไปในการนำไปสู่การปฏิบัติและ นำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ บริหาร จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถาน ศึกษาขนาดเล็กต่อไป





### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกต แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกการวิเคราะห์ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ คู่มือการใช้ยุทธศาสตร์ แบบประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์ และแบบประเมินการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

### **การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล**

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กระดับประถมศึกษา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการ 2 ส่วน ส่วนแรก กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนที่ 2 ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพที่โรงเรียนเป้าหมาย จำนวน 1 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกเอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกต และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9

คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1 โรงเรียน การศึกษาเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ 1) แบบประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) แบบประเมินการใช้ยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการให้คะแนน แล้วเทียบเกณฑ์คุณภาพ

ระยะที่ 4 ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ ร่างยุทธศาสตร์ คู่มือการใช้ยุทธศาสตร์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

### **ผลการศึกษาค้นคว้า**

1. จากการสังเคราะห์เอกสาร การศึกษาสภาพและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก และกรณีศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการ (Best Practice) พบว่า



องค์ประกอบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายวัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 8 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาการเด็กปฐมวัย ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการจัดระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ 7 การระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ยุทธศาสตร์ที่ 8 การสร้างเครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์ควรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ และแนวดำเนินการ

2. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษา Best Practice ได้ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ 8 วัตถุประสงค์ 53 แนวดำเนินการ

3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการนำ

ไปทดลองใช้ที่โรงเรียนบ้านทุ่งสว่าง ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน และด้านการสร้างเครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ผลการนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ทั้ง 8 ยุทธศาสตร์ และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาการของผู้เรียน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวดำเนินการว่า ควรจัดครูที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย เข้าใจธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กปฐมวัยเข้าสอนในระดับก่อนประถมศึกษา เพื่อให้การเตรียมความพร้อมของเด็กบรรลุตามเป้าหมายและควรมีระบบการดูแล ควบคุมเด็กในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวดำเนินการว่า ควรมีการนำผลการประเมินจากการวัดผล ประเมินผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียน และมี



กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยมีการสอนซ่อมแก่นักเรียนที่เรียนอ่อนและสอนเสริมนักเรียนที่เรียนได้ดีและเร็ว มีการจัดระบบการทำงาน โดยเฉพาะงานธุรการที่เน้นระบบ ICT

3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวดำเนินการว่า ควรมีแผนหรือแนวทางในการสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีความขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด มีกลไกส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการสื่อสารและงานธุรการและมีการพัฒนาบุคลากรให้มีลักษณะเฉพาะสำหรับปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

4) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวดำเนินการว่า ควรมีการนำนวัตกรรมทางการศึกษา ประเภท สื่อ บทเรียนสำเร็จรูปที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งที่บ้านและที่สถานศึกษา

5) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวดำเนินการว่าควรมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่นำไปสู่การทำงานของนักเรียน โดยพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีหลักสูตรโดยเฉพาะสำหรับสถาน

ศึกษาขนาดเล็ก และมีการพัฒนารูปแบบการประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนแบบคละชั้น

6) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวดำเนินการว่า ควรมีการจัดตั้งศูนย์รับฟังความคิดเห็น ปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และควรมีการพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่การร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการตามแผน ร่วมวัดผล และร่วมรับผลที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรมีแผนยุทธศาสตร์ในการสร้างความร่วมมือ เช่น ยุทธศาสตร์การร่วมมือในรูปแบบของคณะกรรมการ การร่วมมือโดยจิตสำนึก หรือ การร่วมมือตามสถานะ เช่น ผู้ปกครอง พ่อและแม่ เป็นต้น

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นหลักที่สำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กพบว่าประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ 21 ตัวชี้วัด 64 แนวดำเนินการ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาการของผู้เรียน 2) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษา 4) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 5) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริม



เสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน

7) ยุทธศาสตร์ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ

8) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการ รับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ ได้ระบุถึงอุดมการณ์สำคัญของจัดการศึกษาคือการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมเป็นการศึกษาตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2551: 44-55)

2. ผลการประเมินความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กเบื้องต้นที่สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนา การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กเบื้องต้นมีความสอดคล้องกับคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับสอดคล้องมากที่สุด และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก สรุปได้ว่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และ พสุ เดชะรินทร์ (2542: 287) ได้เสนอแนะลักษณะของยุทธศาสตร์ที่ดี ไว้ 10 ประการ สอดคล้องกับ รังสรรค์ มณีเล็ก (2545: 20) ได้สรุปลักษณะของยุทธศาสตร์ที่ดีไว้ 3 ประการ

3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543: 12) ได้นำเสนอวิธีการนำแนวคิดของ Bovee and others (1993: 211) มาใช้ในการดำเนินการสร้างยุทธศาสตร์แบบใหม่ (New Strategic Planning) ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างที่สำคัญ 8 ขั้นตอน และ ยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545: 75) ได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา มี 3 ขั้นตอน

4. จากผลการนำเสนอและประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความเหมาะสมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการ



ศึกษา (2551: 44-55) และผลการศึกษา  
ของ พิธาน พิณฑอง (2548: 83)

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผล  
การวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาด  
เล็ก ควรศึกษารายละเอียด และวิเคราะห์  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการ  
ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา  
ขนาดเล็กก่อนนำไปใช้

1.2 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหาร  
สถานศึกษาขนาดเล็กควรมีการกำหนด  
นโยบายหรือพัฒนารูปแบบการสร้างเครือ  
ข่ายสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบทของ  
สถานศึกษาขนาดเล็กในแต่ละพื้นที่

1.3 สถานศึกษาขนาดเล็กสามารถ  
นำยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการ  
ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาด  
เล็ก ที่สร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะ  
สมโดยสถานศึกษาสามารถปรับปรุง เพิ่มเติม  
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการต่างๆ  
เพื่อสนองยุทธศาสตร์ได้ทั้งนี้ต้องคำนึงถึง  
สภาพหรือบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์หรือ  
รูปแบบการพัฒนากิจการบริการงานวิชาการ  
สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในบริบทของ  
แต่ละภูมิภาคหรือบริบทของประเทศไทย

2.2 ควรที่จะทำการศึกษา และทดลอง  
ใช้ยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องเพราะในอนาคต

ต่อไปมีแนวโน้มว่าจะมีสถานศึกษาขนาดเล็ก  
ในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งน่าจะเกิดข้อ  
ค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาน  
ศึกษาขนาดเล็กได้มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การ  
พัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา  
คุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในแต่ละ  
ภูมิภาคเพื่อจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพ  
สถานศึกษาขนาดเล็ก ที่สอดคล้องกับบริบท  
และความต้องการของสถานศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการ  
หรือแรงจูงใจ ที่เป็นสาเหตุทำให้ภาคเอกชน  
สนใจที่จะเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา  
เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก  
อย่างยั่งยืน

2.5 ควรทำการศึกษารูปแบบการ  
พัฒนากิจการบริการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา  
คุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในบริบท  
ประเทศไทยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิง  
คุณภาพ

2.6 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรง  
คุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า  
และเต็มใจในการให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น/ข้อ  
เสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ  
วิจัย และขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ  
ทุกท่านที่กรุณาเป็นที่ปรึกษา แนะนำ แก้ไข  
และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ส่งผลให้การ



วิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดีตามเป้าหมาย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการและเป็นข้อมูลนำไปสู่การปฏิบัติสำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถาน

ศึกษาขนาดเล็ก และหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ 2544. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2545.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2549.
- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่างจำกัด, 2550.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. การวางแผนกลยุทธ์สำหรับจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543.
- พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และพสุ เดชะรินทร์. การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พิธาน พันทอง. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พล 1996, 2545.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2551.
- Bovee, Courtland and others. Management. New York: McGraw-Hill, 1993.

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการ และกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

The between behaviors of school administrator and job satisfaction of teachers under Oudomxay Provincial Education Department in Lao People Democratic Republic

เซียงแพง พรวิไล<sup>1</sup>, พชรวิทย์ จันทร์ศิริ<sup>2</sup>

Xingpang Pornwisai<sup>1</sup>, Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

พฤติกรรมเป็นศักยภาพที่ผู้บริหารแสดงออกในการโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แต่สภาพปัจจุบันการบริหารงานของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมักจะแสดง ออกซึ่งพฤติกรรมการบริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่มีการใช้ทักษะโน้มน้าว น้อย การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและ กีฬา จังหวัดอุดมไซ จำแนกตามประสบการณ์และขนาด โรงเรียน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการ และกีฬาจังหวัดอุดมไซ จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนก ศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน 4) เปรียบ เทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ จำแนกตามประสบการณ์และขนาด โรงเรียน และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดม ไซ จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ ปีการศึกษา 2554 ครูสอน จำนวน 322 คน

1 เซียงแพง พรวิไล

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ

1 Xingpang Pornwisai

2 Prof. Dr. Pacharawit Chansirisira



กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนตามสัดส่วนของประชากร (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ จำนวน 90 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.83 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ t – test (Independent Samples) F-test One-way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficient)

#### ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

จังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการมุ่งสัมพันธ์และด้านการมุ่งงาน ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปพฤติกรรมของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารให้สูงขึ้นต่อไป

1. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและ กีฬา
2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการ และกีฬาจังหวัดอุดมไซ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกันมีพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งการทำงาน ความ





พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมของผู้บริหาร, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

## Abstract

The behaviors as a potential to convince the executives expressed to providing an Example that others want to follow to achieve the objectives of the organization. But In the current, administration' s executive management often finds expression behavior that management authorities have been less persuasive skills. The purpose of this study were

1) to examine the behaviors of school administrators in the Oudomxay Provincial Education Department, Lao PDR, 2) to compare the behaviors of school administrators in the Oudomxay Provincial Education Department, Lao PDR, with different the work experiences and different school sizes 3) to examine the job satisfaction of teacher to the behaviors of school administrators, 4) to compare the job satisfaction of teacher to the behaviors of school administrators, with different the work experiences and different school sizes and 5) to examine the relationship between school administrator behaviors and the job satisfaction of teacher in the Oudomxay Provincial Education Department, Lao PDR, with different the work experiences and different school sizes The samples consisted of 322 teachers in the 2011 Academic Year of the Oudomxay Provincial Education Department, Lao PDR. The sample size was fixed through Krejcie and Morgan's packaged table by the multi-stage random sampling. The instrument used for collecting the data was a 90-item the five rating-scaled questionnaires with a discriminating power ranged from 0.30 to 0.83 and the reliability of 0.79. The statistics used for analyzing the data included the mean, standard deviation, and t - test (Independent Samples) F-test (One-way ANOVA) and Simple Correlation Coefficient were used for hypothesis testing.



The research findings revealed that:

1. The behaviors of school administrator according to the work experiences and size of the schools were at a high level as a whole and each aspect, ranking by the mean scores ; there were aspect of friendly relations and the commitment in working respectively.

2. The leadership behaviors of school administrator with different the work experiences and different school sizes had no different.

3. The satisfaction of teachers to the behaviors of school administrators according to the work experiences and size of the schools were at a high level as a whole and each aspect.

4. The satisfaction of teachers to the leadership behaviors of school administrator were at a high level as whole ; according to the size of the schools were found a medium size had more satisfaction than a large size with statistically significance difference at . 05 level. And according to work experiences were not different as whole.

5. The relationship between school administrator behaviors and the job satisfaction of teacher in the Oudomxay Provincial Education Department, Lao PDR were not different. When considered by each aspect, the commitment in working, the satisfaction of teachers, work advancement, working environment, and compensation and benefits had relationships with statistically significance difference at . 05 level. The aspect of friendly relations, the satisfaction of teachers, Job responsibilities, and relationship with colleagues had relationships with statistically significance difference at . 05 level.

In conclusion, The relationship between school administrator behaviors and the job satisfaction as a whole were at a high level. Therefore, the related persons should be considered in developing components of leadership behavior of school administrators for it' s increasingly high standards

**Keywords:** Behavior Administrator, Job satisfaction teacher



## บทนำ

การพัฒนาประเทศเพื่อให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอนาคตนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุด คือ “การพัฒนาคน” ประเทศจะเจริญได้ต้องอาศัยบุคคลในชาติทุกคนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ “คน” ถือเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการวางแผนงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากเพียงใด มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใด หากขาดคน หรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่เหมาะสมกับงานการดำเนินงานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินการบรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยิ่งทำให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากขึ้น และขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของคนภายในองค์กร (มานะ ทองรักษา. 2549: 2-3) ระบบการศึกษาในประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วหลายประเทศได้เน้นการให้อำนาจการบริหารมาใช้ที่โรงเรียนให้มากขึ้น ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับปฏิบัติและมีความสำคัญมากที่สุด เพราะในการจัดการศึกษาในโรงเรียนนั้นต้องนำนโยบายหลักสูตรความมุ่งหมายของการศึกษาหรือวิธีการสอนต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนไม่ดำเนินการตามภารกิจให้ถูกต้องแล้วนโยบายต่าง ๆ จะส่งผลทำให้การบริหารไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารใน

ฐานะเป็นผู้นำซึ่งมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแบบภาวะผู้นำแบบของผู้บริหารการใช้อำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548: 2) การบริหารจัดการบุคลากรในโรงเรียนเพื่อผลประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น จำเป็นต้องบริหารจัดการโดยอาศัยหลักการความพึงพอใจในงาน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำได้โดยการสร้างปัจจัยกระตุ้นให้เกิดขึ้นกับงานจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีทักษะพื้นฐานการบริหาร การแสดงพฤติกรรมที่เด่นชัดในการพัฒนาทีมงานให้มีสมรรถภาพเข้มแข็ง สร้างรูปแบบการจัดองค์กรที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจวิธีการทำงาน และกระบวนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ โดยได้ตั้งปริมาณและคุณภาพ การเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีให้สมาชิกมีความไว้วางใจยกย่อง นับถือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (ยงยุทธ เกษสาคร. 2545: 6)

จากการปฏิรูปการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหลักการในการจัดการศึกษา มุ่งองค์ประกอบ คือ การศึกษาต้องมีลักษณะของชาติ ลักษณะของวิทยาศาสตร์และลักษณะของมหาชน และ



ต้องการปลูกฝังทฤษฎีดังกล่าวให้เยาวชน ดังนั้นผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมตนเอง ให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามองค์ประกอบที่กระทรวงศึกษาธิการ และ กิฬาได้กำหนดไว้ ภายใต้การปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครูสอนปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สามารถจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผล (บุญยัง วรละจิต. 2007: 1-13)ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารสถานที่เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อม ที่เป็นบุคคลเช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากว่า บุคคลเหล่านี้จะมีส่วนร่วมในการสร้างกฎเกณฑ์ สร้างวัฒนธรรม ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน จนเป็นวัฒนธรรมองค์การบุคคล (วันชัย ธรรมสังข์.2545: 2) นอกจากนี้พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารยังส่งผลต่อประสิทธิผลของงานหรือความสำเร็จขององค์การอีกด้วย (ประสิทธิ์ สาระสันต์. 2542: 4) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อเขามีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคคล หรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

หลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา เชื่อมมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจ มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (สร้อย อรรถมานะ. 2550: 135) งานทุกอย่างในหน่วยงาน จะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจ ในหน่วยงาน แม้ว่าจะมีวัสดุอุปกรณ์ มีเงินงบประมาณจำนวนมาก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง แต่ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความจงรักภักดีและขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ หรือวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานก็จะไม่บรรลุผล (ภิญโญ สาธร. 2536: 9) คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นและสำคัญมากกว่าเงิน วัสดุอุปกรณ์และเรื่องอื่นๆ ในการบริหารบุคคล ดังนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค ความมั่นคง เพื่อให้ทุกคนเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกของภาวะจิตใจ ความรู้สึกเจตคติที่มีต่อบุคคลเพื่อนร่วมงานต่อหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรตลอดจนผู้บริหารยังต้องเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2539: 3)

จากการสรุปผลการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศของ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา (2550 และ 2551: 22 – 28)



พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากขาดภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผลทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ มีข้อจำกัดในการบริหารจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาต่างๆ โดยที่ครูบางโรงเรียนมากเกินไป บางโรงเรียนน้อยไป ส่งผลทำให้ครูผู้สอนส่วนมากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการเรียนการสอน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในเขตชนบทของชุมชนยังมีน้อย โรงเรียนและครูที่อยู่ท้องถิ่นกันดารไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร ขาดความเคลื่อนไหวทางการศึกษาไปถึงล่าช้ามาก บางครั้งทำให้เสียผลประโยชน์ไป การศึกษามีการขยายตัวทางด้านปริมาณ แต่การปรับปรุงคุณภาพล่าช้า ยังมีไม่ได้ตอบสนองกับความต้องการของสังคม การจัดงบประมาณ และการช่วยเหลือจากชุมชนและโครงการต่างๆ ให้ในแง่ของการศึกษาล่าช้าและไม่ทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง ต่างๆ

จังหวัดอุตรดิตถ์ประกอบด้วย 7 อำเภอ ซึ่งจัดเข้าใน 6 จังหวัดทางภาคเหนือของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยทั่วๆ ไปจังหวัดในเขตภาคเหนือของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากโครงการพัฒนาการศึกษาในระยะที่สองของกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา (2006: 44-49) จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาเหมาะแก่การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ปลูกผักผลไม้ เป็นแหล่งศูนย์กลางการค้าและเศรษฐกิจของ 6 จังหวัดทางภาคเหนือ ถือได้ว่าจังหวัดอุตรดิตถ์มีความอุดมสมบูรณ์และได้เปรียบในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและ

การศึกษากว่าจังหวัดอื่นๆ ในจังหวัดทางเหนือของลาว แต่อย่างไรก็ดีจังหวัดอุตรดิตถ์ก็ยังมีปัญหาทางด้านการจัดการศึกษาหลายด้าน เช่น 1) ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่ขาดเรียนบ่อย เนื่องจากต้องออกไปช่วยพ่อแม่ทำงาน หรือเก็บเกี่ยวผลผลิตเมื่อถึงฤดูกาล 2) ปัญหาทางด้านงบประมาณมีจำกัด ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ ทำให้กระทบกระเทือนการเรียนการสอนของนักเรียนและครู นักเรียนสอบตกมากมามีนักเรียนบางส่วนออกจากโรงเรียนกลางคันระหว่างชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมปีที่ 5

3) ปัญหาค่านาอาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ไม่เพียงพอ 4) ปัญหาทางด้านการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียนไม่สม่ำเสมอ เพราะครูขาดความรู้ความชำนาญ และขาดการติดต่อกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 5) ปัญหาการบริหารโรงเรียนผู้บริหารมีงานประจำมาก มีงบประมาณในการตรวจเยี่ยมไม่เพียงพอ และ 6) ปัญหาเกี่ยวกับครูหลายด้าน เช่น ครูสอนไม่ตรงวิชาที่ตนเองถนัด ครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูบางคนไม่มีวุฒิทางครูไม่เข้าใจวิธีสอน เป็นต้น (สมกภู มิ่งหนองเมฆ. 2008: 1-2)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬา จังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นทางในการวางแผนพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะ



ปรับปรุงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนในสถานศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อองค์ประกอบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬา จังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

และขนาดโรงเรียน

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ทราบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัด อุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารด้านการมุ่งงานและด้านการมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. เป็นข้อเสนอแนะในการนำเสนอต่อผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหาร ตลอดจนปรับปรุงสภาพการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและ



กีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5. เป็นข้อเสนอแนะแก่สถาบันที่ผลิตผู้บริหารการศึกษาให้มองเห็นความสำคัญพฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงในการปฏิบัติงานของครูให้เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

#### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2554 มีครูผู้สอน จำนวน 2, 036 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปีการศึกษา 2554 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Krejcie และ Morgan) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบหลายขั้นตอนตามสัดส่วนของประชากร (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2547: 43-46)

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

##### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

##### 1) ต่ำกว่า 8 ปี

##### 2) ระหว่าง 8-15 ปี

##### 3) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

#### 2. ขนาดโรงเรียน

##### 1) โรงเรียนขนาดใหญ่

##### 2) โรงเรียนขนาดกลาง

##### 3) โรงเรียนขนาดเล็ก

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2547: 131 ; อ้างอิงมาจาก Winer. 1957)

1) ด้านพฤติกรรมด้านการมุ่งงาน

2) ด้านพฤติกรรมด้านการมุ่งสัมพันธ์

2. ความพึงพอใจของครูจำนวน 12 ด้าน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533: 569-575 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1959: 71-79) ตามทฤษฎีของ Herzberg ความพึงพอใจมี 13 ด้าน ผู้วิจัยได้นำไปใช้เพียง 12 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ส่วนด้านที่ 1 คือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากว่าครูสอนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังดำรงชีวิตแบบพอเพียง ดังนี้

1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ<sup>3)</sup>

ลักษณะของงานที่ทำ



- 4) ความรับผิดชอบที่ได้รับ
- 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 6) ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล
- 7) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 8) นโยบายและการบริหารงาน
- 9) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 10) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
- 11) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 12) ค่าตอบแทน

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งงานและด้านการมุ่งสัมพันธ์สังกัดแผนกศึกษาศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานครุตามทฤษฎีของ Herzberg (1959: 71-79) ตามทฤษฎีของ Herzberg ความพึงพอใจมี 13 ด้าน ผู้วิจัยได้นำไปใช้เพียง 12 ด้านจำนวน 60 ข้อ ส่วนด้านที่ 1 คือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้เนื่องจากว่าครูสอนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังดำรงชีวิตแบบพอเพียง

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามไปถึงผู้อำนวยการแผนกศึกษาศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา

2. จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดเวลาไป-กลับประมาณ 30 วัน เพื่อแจกให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 ชุด

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ได้รับการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถามกลับคืนครบทุกฉบับ ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามอีกครั้งก่อนทำการวิเคราะห์ต่อไป

**การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล**

1 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว





เลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยจะแยกการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและแปลของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ห่าร้อยละ แล้วเสนอเป็นตารางประกอบเรียงท้ายตาราง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์

ตามทฤษฎีของไฟลช์แมน ผู้วิจัยนำใช้แบบสอบถามที่มีผู้สร้างขึ้นแล้ว ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน นำเสนอเป็นตารางประกอบเรียงท้ายตารางตามเกณฑ์การประเมินของ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 99–100)

มากที่สุดกำหนดให้ 5 คะแนน

มากกำหนดให้ 4 คะแนน

ปานกลางกำหนดให้ 3 คะแนน

น้อยกำหนดให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุดกำหนดให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลข้อมูล โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์การวิเคราะห์ผลพิจารณา เพื่อทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดรธานี มีพฤติกรรมด้านการมุ่งงานและด้านการมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง โดยมีเกณฑ์ในการแปล ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 100)

4.51–5.00 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดแผนกศึกษาและกีฬาจังหวัดอุดรธานีตามทฤษฎีของ Herzberg แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ เพื่อสอบถามความพึงพอใจในการ



ปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อพฤติกรรมของ  
ผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)  
แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การประเมิน  
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 99-100) ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก  
ที่สุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก  
ระดับคะแนน 4 คะแนน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปาน  
กลาง ระดับคะแนน 3 คะแนน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย  
ระดับคะแนน 2 คะแนน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย  
ที่สุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การแปรผลข้อมูล โดยนำค่า  
เฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การวิเคราะห์  
ผลพิจารณา เพื่อทราบว่าผู้บริหารสถาน  
ศึกษาในสังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬา  
จังหวัดอุดรธานี มีพฤติกรรมด้านการมุ่งงาน  
และด้านการมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับใด โดย  
หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอ  
เป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง โดย  
มีเกณฑ์ในการแปล ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้  
(บุญชม ศรีสะอาด. 2543: 100)

4.51–5.00 หมายถึง ความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก

2.51–3.50 หมายถึง ความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย

1.00–1.50 หมายถึง ความพึง  
พอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง  
พฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน

การทำงานครูในสถานศึกษา สังกัด  
แผนกศึกษาแลกีฬาจังหวัดอุดรธานี โดย  
การใช้ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุน โดยการ  
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย  
(Correlation Coefficient)

### สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สห  
สัมพันธ์อย่างง่าย (Item-total Correlation)  
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 94)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
(Alpha Coefficient) ของ Cronbach  
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 96-98)

#### 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (Arithmetic Mean)  
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 105)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)  
(Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด.  
2545: 106)

#### 3 สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรณีทดสอบความแตกต่าง  
ระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป  
ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง



เดี่ยว F-test (One-way ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด. 2547: 226)

3.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficient) (สมนึก กัททิตยธานี. 2546: 255)

## อภิปรายผล

1. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการมุ่งงาน และด้านการมุ่งสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประสิทธิ์ สีแซ่ไตร (2550: 93-94) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ส่วนด้านการบริหารทั่วไป และด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาสถานภาพ พบว่า มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านบุคลากรและด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปาน

กลาง และมีความพึงพอใจในการบริหารด้านบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบริหารทั่วไปและด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความพึงพอใจ โดยรวมเรียงตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมการตัดสินใจกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการตัดสินใจในการนิเทศการสอน เช่น การอบรม การเยี่ยมชั้นเรียน อยู่ระดับน้อย ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมการตัดสินใจในการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ชัดเจนและมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการตัดสินใจในการจัดให้มีการตรวจสอบภายในเป็นประจำทุกปี ด้านการบริหารบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พฤติกรรมการตัดสินใจการสรรหาบรรจุแต่งตั้งการเกลี้ยอัตรากำลัง และการย้ายข้าราชการครู มีความเหมาะสมและโปร่งใส ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมการตัดสินใจในการส่งเสริมและดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ การออกจากราชการอย่างยุติธรรม ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมา

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พฤติกรรมการตัดสินใจ



ในการจัดระบบ การจัดซื้อจัดจ้างชัดเจนและมีความเหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา ลิงหะคะเซนทร์ (2553: 76-81) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ความพึงพอใจครูสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานโรงทั่วไป และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Castellon (2007: 164-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและทางเลือกการสอนของครูกับทักษะในการอ่านสำหรับเด็กที่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์ประกอบ คือ 1) การให้ทักษะ 2) การเป็นแม่แบบพฤติกรรมที่เหมาะสม 3) การสนับสนุนข้อผูกมัดต่อเป้าหมาย 4) การสนับสนุนรายบุคคล 5) การให้การกระตุ้นทางด้านสติปัญญา และ 6) การมีความคาดหวังสูงที่ใช้กับครูโรงเรียนอนุบาล ซึ่งเป็นการเปิดกว้างถึงแผนการของการเป็นผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนที่ดำเนินการปฏิรูปแผนการ ได้แก่ 1) ครูผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการคาดหวังในนักเรียนสูงกว่า และผู้บริหารจะมีการคาดหวังที่สูงกว่าครู

2) โอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องของครูเป็นสิ่งสำคัญสำหรับโรงเรียนที่ดำเนินการปฏิรูปแนวคิดในการทำงานของครูผู้มีการสนับสนุนโดยผู้ บริหารได้อาศัยโอกาสการพัฒนาจิตและทรัพยากรที่เหมาะสมในห้องเรียน มีการเปิดกว้างการสนับสนุนที่แข็งแกร่งสำหรับทักษะวิสัยทัศน์สำหรับโรงเรียนของผู้บริหาร 3) พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารที่แข็งแกร่งอย่างหนึ่ง จะมีความแข็งแกร่งในพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารอีกอย่างหนึ่ง 4) ครูผู้รับรู้ว่าคุณสมบัติการบริหารของเขาแข็งแกร่งในพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารจะสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับทักษะของการเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนที่มีการทำงาน มุ่งสู่เป้าหมายของกลุ่ม และมีการส่งเสริมความพยายามในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อที่จะยกระดับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมุ่งจัดระเบียบงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานมอบหมายงาน

การจัดถ่ายหรือสายใยการติดต่อสื่อสารและการประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่ม มีการสร้างความไว้วางใจร่วมกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และการให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ร่วมงาน Ratzburg (บุญยงค์ ใจลำปาง. 2544: 24 ; อ้างอิงมาจาก Ratzburg. 1999: 2-3) ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อยู่ที่โรงเรียนต้นแบบ ทั้งภายในและต่างประเทศอีกประการหนึ่งมีการฝึก



อบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารใช้ความสามารถและทักษะในการนำทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก เช่น ระดับความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ด้านข้อมูลข่าวสาร

ด้านการตัดสินใจและด้านอื่นๆ ส่งผลทำให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (แผนกศึกษาศึกษาธิการและกีฬาแขวงพงสาลี, 2547: 138) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดแผนกศึกษาศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีองค์ประกอบพฤติกรรมของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิทยา สิงห์เรือง (2552: 104) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีราษฐานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวัดและประเมินผล ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูสอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

มีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพรหมลือ แก้วคำใจ (2551: 121-122) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาและกีฬาแขวงพงสาลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในคนอื่น ด้านการมองการณ์ไกลและอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านความกล้าและเปิดเผย ด้านการใช้คุณค่าเป็นแรง ผลักดัน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านความสามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อนตามลำดับ พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่ที่ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่พบปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหารงานเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสมบูรณ์ สังกัดแผนกศึกษาประจำจังหวัดสงขลา และสอดคล้องกับ

ผลการศึกษา ของทิพย์ โชติกเสถียร (2550: 78 – 80) ได้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1-4 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1-4 โดยรวมและหลายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ทั้ง 7 ด้านคือ งานปกครองนักเรียนงานธุรการ งานวิชาการ งานการบริหารทั่วไปงานอาคารสถานที่ งานบริการ และ งานโรงเรียนกับชุมชน มีการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธุรการและด้านงานโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนงานวิชาการและงานอาคารสถานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมและหลายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน ความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารงานโดยรวม และหลายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารที่ไม่ต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารจะมีการศึกษาที่สูง ยอมรับแนวคิด หรือมีวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของเพื่อนร่วมงานและท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ กล่าวคือกล้าแสดงออกมีความมั่นใจในตนเอง สร้างความเชื่อมั่น ยอมรับและความไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียนการประพฤติดำเนินการของผู้บริหาร การอุทิศเวลาเสียสละมีจิตสาธารณะและความศรัทธา ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูได้ เป็นผู้ที่มีการครองตน ครองคน และครองงานสามารถดำเนินภารกิจในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ได้ อย่างเหมาะสมครูผู้สอนแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก็มีการรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเดียวกันจึงทำให้ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนก



ตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัญญา มีกาพหว่า (2550: 92-94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจของครูตามทัศนะข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านความพึงพอใจของครูสายงานการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานตามลำดับอยู่ในระดับปานกลาง

1 ด้าน คือ ความพึงพอใจต่อรายได้ และผลประโยชน์ สอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิการ์ ดาวธง (2553: 53-54) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ ด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับผล

การศึกษา ของจันธิตาผ่านสอน (2553: 107-108) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมาก คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ทัศนคติดี ในทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ด้านความสามารถในแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนและผู้บริหารมีการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เพื่อมาพัฒนาการเรียนการสอน มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมอยู่ภายในโรงเรียน ทุกอย่างให้เป็นไปตามกระบวนการยอมรับว่าการเรียนรู้ มีการใช้แรงผลักดันในการทำงาน รวมทั้งไม่เคยแสดงการแข่งขันผลงานทางการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ทั้งครูอาจารย์และผู้บริหารคิดว่าพฤติกรรมของผู้บริหารเพียงนี้ก็เป็นที่ยอมรับได้และดีที่ สุดแล้วสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ให้ความ



หมายความว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพทำให้คนพึงพอใจในการทำงานในองค์กร จากปัจจัยเหล่านี้ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนประสิทธิผลการดำเนินงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษา ของวาสนา สิงหะเชษฐ (2553: 76-81) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ความพึงพอใจครูสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูสอน จำแนกตามประสิทธิผลการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิทยา สิงห์เรือง (2552: 104) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครู

ผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวัดและประเมินผลครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูสอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประสิทธิ์ สีแซ่โต (2550: 93-94) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูและคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ของครูที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารงานต่างกัน ก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แต่ก็ไม่ได้รับการอบรมด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ครูไม่ทราบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบใดจึงจะต้องดังนั้นจึงมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน มีความยุติธรรมในการบริหาร บุคลากรภายในสถานศึกษามี





ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้อิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาในเชิงสร้างสรรค์ ดูแลทุกข์ของบุคลากร และสถานศึกษามีบรรยากาศของความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งวิธีการต่างๆ เหล่านี้เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน ละมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2531: 243)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม ด้านแบบมุ่งงาน ด้านแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของจันธิดา ผ่านสอน (2553: 107-108) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Snow (2002: 1078-B) ศึกษาผลกระทบสถานะภาพทางจิตวิทยาของผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่

(Alliant International University) ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างสถานะทางจิตวิทยาและสถานะภาพความพึงพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้นำในทางบวกกับ ความสัมพันธ์ในทัศนะของบุคลากรต่อสถานะทางจิตวิทยาของหัวหน้าหน่วยงานในด้านประสบการณ์การทำงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของบุคลากร ได้สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อสถานะทางด้านจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ภาพอย่างปฏิเสธไม่ได้กับการพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามกฎเกณฑ์ที่ใช้สำรวจความคิดเห็นความพึงพอใจเรื่องการปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจสถานะภาพทางจิตวิทยาของผู้นำได้ส่งผลที่ดีที่กับความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย สากอล อาเลียน (Alliant International University) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของCastellon (2007: 164-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรม การเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและทางเลือกการสอนของครูกับทักษะในการอ่านสำหรับเด็กที่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การเป็นผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบ คือ

- 1) การให้ทักษะ
- 2) การเป็นแม่แบบพฤติกรรมที่เหมาะสม
- 3) การสนับสนุนข้อผูกมัดต่อเป้าหมาย
- 4) การสนับสนุนรายบุคคล



5) การให้การกระตุ้นทางด้านสติปัญญา และ

6) การมีความคาดหวังสูงที่ใช้กับครูโรงเรียนอนุบาลซึ่งเป็นการเปิดกว้างถึงแผนการของการเป็นผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนที่ดำเนินการปฏิรูปแผนการ ได้แก่

1) ครูผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า จะมีการคาดหวังในนักเรียนสูงกว่า และผู้บริหารมีการคาดหวังที่สูงกว่าครู

2) โอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องของครูเป็นสิ่งสำคัญสำหรับโรงเรียนที่ดำเนินการปฏิรูปแนวคิดในการทำงานของครูผู้มีการสนับสนุนโดยผู้บริหารได้อาศัยโอกาสการพัฒนาจิตและทรัพยากรที่เหมาะสมในห้องเรียน มีการเปิดกว้างการสนับสนุนที่แข็งแกร่งสำหรับทักษะวิสัยทัศน์สำหรับโรงเรียนของผู้บริหาร

3) พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารที่แข็งแกร่งอย่างหนึ่งจะมีความแข็งแกร่งในพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารอีกอย่างหนึ่ง

4) ครูผู้ที่รู้ว่าผู้บริหารของเขามีความแข็งแกร่งในพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารจะสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับทักษะของการเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนที่มีการทำงาน มุ่งสู่เป้าหมายของกลุ่ม และมีการส่งเสริมความพยายามในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อที่จะยกระดับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงาน

หรือเรื่องส่วนตัวทำให้โดยภาพรวมพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ (Maslow, 1970) ให้ความหมายว่ามนุษย์นั้นย่อมต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย และยังต้องการ การยอมรับนับถือ อยากรู้ชื่อเสียง โดยมีลำดับความต้องการเป็นขั้น ๆ และเมื่อได้รับความต้องการก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ให้ความสำคัญกับทั้งงาน คน และการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำผลการวิจัยที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในระดับมาก มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างสรรค์ผู้บริหารที่มีคุณภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านการมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านมุ่งความสัมพันธ์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับคุณภาพการทำงานของครูผู้สอนให้สามารถพัฒนางานตนเองโดยมีการประกันคุณภาพของงานที่ครูผู้สอนปฏิบัติ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ



มาก ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน

1.4 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านเชิงบวก ผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างความพึงพอใจในองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งผลต่อผู้เรียนต่อไป

1.5 กระทรวงศึกษาธิการควรนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรและหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

1.6 โรงเรียน หรือแผนกศึกษาแขวงอื่นๆ ควรนำผลการศึกษาค้นคว้าไปพิจารณาจัดฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการให้กับผู้บริหาร เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารการศึกษาต่อไป

1.7 โรงเรียนประถมศึกษา ควรพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้บริหารดีเด่น ให้เป็นต้นแบบ

1.8 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเสริมสร้างความพึงพอใจในองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผล ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งผลต่อผู้เรียนต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูโดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการคนอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูสอนเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอน สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาตนเองและองค์การเพื่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

2.4 ควรจะทำการวิจัยการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งเขตการศึกษาทุกเมือง หรือในสังกัดแผนกศึกษาทุกแขวง

2.5 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เช่น วุฒิการศึกษา เพศ สถานภาพ เป็นต้น



## Reference

- Alderfer, C.P. Existence Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Setting. New York: Free Press, 1972.
- Briley, Alton Brantley. "Factors Associated with Students Perception of College Environment at Lenoir Community College Quarter 1994-1995," Dissertation Abstracts International. 56 (7): 2524-A ; January, 1996.
- Castellon, Marianne. "Relationship between Teachers Perceptions of Principal Leadership Behaviors and Instructional Choices of Reading Interventions for at Risk Students, " Dissertation Abstracts International. 68 (02): 164-A ; August, 2007.
- Herzberg, Frederick. The Motivation to Work. New York: John Wiley, 1959.
- Madison, Linda Ann. "The Effect of Supervisor Level of Authority and Leadership Style On Elementary School Climate and Teacher Job Satisfaction, " Dissertation Abstracts International. 63 (03): 832-A ; September, 2002.
- Malcom, Cheryl A. "Principal Leadership Behaviors and Teachers' Attitudes Toward Assessments and use of Assessment Results in Nebraskas, " Dissertation Abstracts International. 68 (06): 229-A ; December, 2007.
- Martin, Josh. "Building Morale Keeps Employee Spirits High in Tough Times, " ABI/Inform. 76 (4): 9 – 10 ; April, 1999. McClelland, C. David. and David C. Winter. Motivation Economic Achievement. New York: The Free Press, 1969.
- Miller, Nancy Gardner. "Sense of Place: The Relationship between the Office Environment and Perceived Productivity, " Dissertation Abstracts International. 58 (12): 4479-A ; June, 1998.
- Morris, G.B. School Leadership: A Contemporary Reader. Newbury Park, California: Sage, 1989.
- Pollock, Ted. "Twelve Ways to Boost Employee Morale, " ABI/Inform. 111Z (5): 12 ; May, 1999.
- Tunks, Lisa Ulmer. "Comparison of the Outcomes of Leadership Behaviors of Community College Administrators, " Dissertation Abstracts International. 68 (06): 113-A ; December, 2007



Snow, Joan Donatelli. "The Effect of a Leader's Psychological Size and Distance through Performance Appraisal on a Follower's Job Satisfaction,"  
Dissertation Abstracts International . 63 (02): 1078-A ; August, 2002.

# การพัฒนา รูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ A Development of Administrative Model for Prototype Kindergarten.School Under the Office of the Basic Education Commission, the Ministry of Education

ณัฐพล เนื่องชมภู

Natthapool Nueangchompoo

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและ ความต้องการในการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและ ความต้องการการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีเชิงระบบเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ประชากร ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลต้นแบบทุกโรง จำนวน 183 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ชนิดประมาณค่า 5 ระดับ มีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 หลังจากนั้นจึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบัค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Priority Needs Index (PNI) เพื่อกำหนด ค่าตรรกษณ์ความต้องการจำเป็นเพื่อสร้างเป็นรูปแบบ หลังจากนั้นจึงนำร่างรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน เป็นผู้ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ปรากฏว่ามีค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ที่ระดับมากที่สุดทั้งสองประเด็น

ผลการวิจัยปรากฏว่า ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารยังคงมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบเหมือนกัน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รูปแบบที่พัฒนาขึ้นปรากฏรายละเอียดดังนี้

ด้านปัจจัยนำเข้า ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ จัดบุคลากรตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล คัดเลือก ด้วยวิธีการที่หลากหลายทรัพยากรวัตถุ ได้แก่ โรงเรียน มีทะเบียนควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถตรวจสอบได้ และ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับ



ความต้องการในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ มีการบริหารจัดการ การเงินอย่างโปร่งใส และมีการจัดทำงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สารสนเทศ ได้แก่ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ระบบสารสนเทศมาจากข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านกระบวนการ ปรากฏว่า กระบวนการบริหาร ได้แก่ ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการควบคุมตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ โรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีและการอยู่ค่ายพักแรม และ ครูผลิตสื่อการเรียนการสอนเพียงพอกับความต้องการ กระบวนการพัฒนา ได้แก่ นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและหาคำตอบได้ด้วยตนเอง และ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน กระบวนการบริการ ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารการดำเนินงานของนักเรียน มีการประสานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับเขตพื้นที่บริการ

ด้านผลผลิต ปรากฏว่า พัฒนาการด้านต่างๆ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา สมรรถนะผู้เรียน ได้แก่ นักเรียนทุกคนเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์ตรงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และ นักเรียนมีร่างกายเจริญเติบโตตามวัยและมีสุขนิสัยที่ดี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่างๆ ได้แก่ มีการนำผลจากการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์มาปรับปรุงคุณภาพนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และ นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความคาดหวังเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม ได้แก่ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และ ค่านิยมเป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ

## Abstract

This research has the purposes: 1) to study the present condition and the need for management of prototype kindergarten schools attached to Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, 2) to develop management model for of prototype kindergarten schools attached to Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education To study the present condition and the need for management of prototype kindergarten schools attached to Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. The researcher adopted a systematic theoretical concept to be the elements of model of management style, consisting of input factors, process and output populations including 183



kindergarten schools. The persons giving the data are school administrators. The instrument used in this research was questionnaire in types of 5 levels. The researcher asked 5 qualified persons to check the values, with the IOC from 0.50 to 1.00, then the researcher measured reliability by method of Kronbak, with the reliability to be equal to 0.94. the researcher analysed by using the average and standard deviation (SD), then analyzed the differences using analysis method of Priority Needs Index (PNI) to determine the index needs to create a pattern. Then the pattern would be brought 7 qualified persons to evaluate appropriateness and possibility. It appeared that there was appropriateness value and possibility at most levels in the two issues.

The research findings appeared that the current condition and needs on the components of the management style still have the same three components, namely input factors, process and output. The model which was developed had the following detail:

Input factors of human resources included staffing to meet the needs and abilities of each individual. The selection was made by means of a variety of material resources included the school had registration for controlling materials and equipment that can inspect and had enough materials and equipment for the needs of the operation. Financial resources included clear financial management and there was arrangement of existing budget to maximize the benefits. Information included development of both short and long term of information system. Information system came from data and facts used in work operation.

Regarding the administrative process, it appeared that administrative processes, included giving opportunity for the personnel to participate in the administration. There were control, inspection, monitoring and evaluation of work operation. learning and teaching process, included the fact that schools arranged activities-scout and girl scout, staying in camps and teachers produced media sufficiently to meet demand. Development process included the fact that students can study and find answers by themselves and curriculum was developed to meet the needs of students. Service included publicizing information about students' operation. There was coordination and networking of cooperation with the service area.

Regarding productivity, it appeared that developments in several aspects,





included physical, emotional, social and intellectual competencies. This included the fact that all students learnt by passing direct experience, making academic achievement to be better and students had physical body proper to their ages and have good habits. The desired characteristics, included bringing the assessment of desired characteristics to improve students' quality to be efficient and then students would have responsibility in successful working according to the objectives. Expectations about the culture and society, included the acceptance of social change, making to stay in society with happiness and social values of joint agreement of personnel that must comply with in order to achieve the objectives.

**Keywords:** การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ

## บทนำ

ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาปฐมวัยในลักษณะการอบรมเลี้ยงดู และเตรียมความพร้อมให้เด็กแรกเกิด ถึง 5 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา และกำหนดในมาตรา 12 ให้บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน สามารถจัดการศึกษาได้เอง นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในสมัยที่มีการปฏิรูปการศึกษาในยุคต่อมา และได้ใช้คำว่า ปฐมวัย มาใช้แทนอนุบาลศึกษาตามกฎหมาย แต่ในความหมายก็ยังคงมีลักษณะเดียวกันการจัดการศึกษาปฐมวัยใช้ทฤษฎีองค์ความรู้การศึกษาหลายทฤษฎีตามความเชื่อของผู้จัดแต่ละแห่ง ความรู้เหล่านั้นมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัยอย่างต่อเนื่อง ต่อมาพ.ศ. 2546 มีหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยจัดการศึกษาตั้งแต่เด็กแรกเกิด - 5 ปี โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงตามอายุ คือ

อายุแรกเกิด-3 ปี และอายุ 3-5 ปี ซึ่งในช่วงกลุ่มอายุแรกการอบรมเลี้ยงดูจะมุ่งเน้นที่พ่อแม่และครอบครัว ส่วนช่วงกลุ่มอายุหลังมีสถานศึกษาดูแล โดยจัดการศึกษาเรื่องการเจริญเติบโตของร่างกาย สุขภาพกายและจิต การจัดประสบการณ์ให้เกิดพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา พัฒนาสูงสุดเต็มตามศักยภาพ

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย แม้จะมีหลักสูตรเดียวกัน แต่ปัจจัยพื้นฐานทางด้านครอบครัว ความรู้ ประสบการณ์ และความพร้อมของหน่วยงานที่จัดมีความแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตของพ่อแม่วัยทำงานที่ทิ้งภาระการเลี้ยงดูลูกเล็กๆ ไว้กับผู้สูงอายุและผู้รับจ้างที่ไม่มีความรู้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาเด็กได้เต็มที่ ในการดำเนินงานของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นอย่างมากเพราะถือว่าเป็นการวางรากฐานชีวิตทุกด้านให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความสามารถ



## สร้างสรรคสังคมไทยและสังคมโลก

ในปีพ.ศ. 2548สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดตั้งโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ โดยแยกตามอำเภอๆ ละ 1 โรงเรียน ซึ่งบางแห่งเป็นโรงเรียนอนุบาลประจำอำเภอเดิม โดยใช้ชื่อใหม่ว่าโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ ซึ่งรวมทั้งโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดและประจำอำเภอเดิมบางแห่ง จำนวน 943 โรงเรียน ต่อมาปี พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้โรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยประจำเขตพื้นที่การศึกษา ได้ขยายผลโรงเรียนละ 1 โรง และกำหนดให้เป็นโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยเครือข่ายอีกเป็นจำนวน 933 โรงเรียน การดำเนินการต่อมา เนื่องจากโรงเรียนเป็นจำนวนมากยังต้องดูแลช่วยเหลือพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ ประกอบกับการการมีการกระจายอำนาจการพัฒนาคุณภาพไปในเขตพื้นที่การศึกษา ในปี พ.ศ.2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต ละ 1 โรงเรียนจำนวน 183 โรงเรียน ในการนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีบทบาทที่ชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดและโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 1)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สำหรับเป็นแนวทางให้โรงเรียนอนุบาลนำไปพัฒนารูปแบบการบริหาร ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีศักยภาพในการแข่งขัน เพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ เพื่อความอยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับผู้รับบริการเพื่อคุณภาพของเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป

## วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหาร สำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

## วิธีการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการของรูปแบบการบริหาร สำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันจากแหล่งข้อมูลบุคคลซึ่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน โดย



ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น รายละเอียดของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 183 คน

## 2. เครื่องมือ

2.1 แบบสอบถาม มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ การบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ

จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เป็นการนำผลของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00

นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า

ความเที่ยงเท่ากับ 0.94

## 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $s$ ) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ แบบสอบถามการปฏิบัติ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ การบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยรูปแบบจะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00, ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50), ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50), ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50) และระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50)

จากผลการเปรียบเทียบข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบมีดังนี้

1. สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมสภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 ค่า (PNI modified) = 0.104

2. การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) เป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่าของสภาพที่คาดหวัง (D) เพื่อควบคุมขนาดความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อ



ใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวัง ของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ โดยใช้สูตรในการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงที่ปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิม ดังนี้

$$\text{สูตร เมื่อ PNI modified} = (I - D) / D$$

I = ค่าเฉลี่ยที่จำเป็นและมีความต้องการให้เกิดมีขึ้นของรูปแบบ

D = ค่าเฉลี่ยสภาพที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบันของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบรูปแบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1) นำผลการวิจัยในขั้นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และขั้นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการของรูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มาทำการศึกษาและ สรุปเนื้อหา

2) ดำเนินการออกแบบองค์ประกอบที่เหมาะสมของรูปแบบโดยใช้แนวคิดของ (Lunenberg และ Ormstein รายละเอียดของรูปแบบที่เหมาะสมตามประเด็นสำคัญ ในรูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการโดยใช้เกณฑ์ตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

(Priority Needs Index: PNI) ของรูปแบบ

3) ผู้วิจัยนำเสนอร่างรูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่เรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข ผลการวิจัยในขั้นนี้ทำให้ได้ร่างรูปแบบที่พร้อมสำหรับการนำไปตรวจสอบรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้วิจัยนำ (ร่าง) รูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการไปทำการตรวจสอบ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ มาพิจารณา เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.1 การตรวจสอบรูปแบบผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย คณาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษามีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารของหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบหรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานมีวุฒิ ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก ตรวจสอบรูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ

3.2 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบ



(ร่าง) รูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียน  
อนุบาลต้นแบบ ที่การศึกษาปรับปรุงเพื่อให้  
แบบฉบับมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น  
ขั้นตอนที่ 4 การสรุปและรายงานผล

การวิจัย เป็นการสรุปงานวิจัยทั้งหมด รวม  
ทั้งการอภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะ  
ในการทำวิจัย รูปแบบการบริหารสำหรับ  
โรงเรียนอนุบาลต้นแบบ

ตาราง 1 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารสำหรับ  
โรงเรียนอนุบาลต้นแบบ ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบสังกัดสำนักงานคณะ  
กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การบริหารโรงเรียน อนุบาลต้นแบบ	(1) $\mu$	$\sigma$	ระดับ การ ปฏิบัติ	(2) $\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ ต้องการ	ผลต่าง (2) - (1)	PNI modified	อันดับ ความ สำคัญ
<b>1. ปัจจัยนำเข้า</b>	4.22	0.45	มาก	4.69	0.27	มากที่สุด	0.470	0.111	(2)
1.1 ทรัพยากรมนุษย์	4.14	.37	มาก	4.60	.21	มากที่สุด	0.460	0.111	2
1.2 ทรัพยากรวัสดุ	4.07	.37	มาก	4.80	.16	มากที่สุด	0.730	0.179	1
1.3 ทรัพยากรการเงิน	4.41	.32	มาก	4.63	.24	มากที่สุด	0.220	0.050	4
1.4 สารสนเทศ	4.26	.73	มาก	4.71	.45	มากที่สุด	0.450	0.106	3
<b>2. ด้านกระบวนการ</b>	4.39	0.65	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด	0.260	0.059	(4)
2.1 กระบวนการบริหาร	4.48	.64	มาก	4.63	.48	มากที่สุด	0.150	0.033	4
2.2 กระบวนการเรียนการสอน	4.48	.68	มาก	4.65	.48	มากที่สุด	0.170	0.038	3
2.3 กระบวนการพัฒนา	4.32	.72	มาก	4.64	.48	มากที่สุด	0.320	0.074	2
2.4 กระบวนการบริการ	4.26	.54	มาก	4.67	.47	มากที่สุด	0.410	0.096	1
<b>3. ผลผลิต</b>	4.24	0.66	มาก	4.83	0.47	มากที่สุด	0.590	0.139	(1)
3.1 พัฒนาการด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา สมรรถนะผู้เรียน	4.28	.71	มาก	4.84	.47	มากที่สุด	0.560	0.131	3
3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.22	.63	มาก	4.84	.45	มากที่สุด	0.620	0.147	1
3.3 ความคาดหวังเกี่ยวกับ วัฒนธรรมและสังคม	4.23	.65	มาก	4.82	.49	มากที่สุด	0.590	0.139	2
<b>4. สภาพแวดล้อมภายนอก</b>	4.39	0.59	มาก	4.85	0.47	มากที่สุด	0.460	0.105	(3)
4.1 กฎระเบียบข้อบังคับ	4.24	.67	มาก	4.85	.48	มากที่สุด	0.610	0.144	1
4.2 วัฒนธรรมและสังคม	4.54	.50	มากที่สุด	4.84	.45	มากที่สุด	0.300	0.066	2
<b>ภาพรวม</b>	4.31	0.59	มาก	4.76	0.42	มากที่สุด	0.450	0.104	



## ผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อ ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างไร

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 183 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารสำหรับโรงเรียนต้นแบบ มีผลการศึกษา ดังตาราง 1 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

### 1) ด้านปัจจัยนำเข้า

1.1 ทรัพยากรมนุษย์สภาพปัจจุบัน บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดบุคลากรให้ตรงตามวิชาเอก จัดบุคลากรตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ความต้องการมีการคัดเลือกบุคลากรใช้วิธีการคัดเลือก ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ทรัพยากรวัสดุสภาพปัจจุบัน มีแผนผังในการบริหารอาคารสถานที่ ที่ครอบคลุมและชัดเจน มีการจัดห้องเรียนที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก และมีความปลอดภัย ความต้องการมีการจัดห้องเรียนที่

มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีทะเบียนควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถตรวจสอบได้

1.3 ทรัพยากรการเงินสภาพปัจจุบัน มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับการเงินรับผิดชอบโดยตรง มีระบบสามารถตรวจสอบได้ และมีความโปร่งใส ความต้องการจัดให้มีการจัดทำเอกสารการเงินอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ และมีการบริหารจัดการ การเงินอย่างโปร่งใส

1.4 สารสนเทศ สภาพปัจจุบัน ผู้บริหารมีความรอบรู้และเข้าใจในระบบสารสนเทศในการบริหารงาน มีการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ความต้องการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารและติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศมาจากข้อมูลและข้อเท็จจริงมีการพัฒนาระบบสารสนเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

2) กระบวนการ กระบวนการบริหารสภาพปัจจุบันผู้บริหารใช้ทรัพยากรในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร ความต้องการมีการควบคุมตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.1 กระบวนการเรียนการสอนสภาพปัจจุบันมีการควบคุมตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร ครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีและการอยู่ค่ายพักแรม ความต้องการมีการควบคุมตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ



งานในองค์กรที่ดี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนปฏิบัติจริง

2.2 กระบวนการพัฒนาสภาพปัจจุบัน มีการพัฒนานักเรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการประเมินการเจริญเติบโตของนักเรียนเป็นรายบุคคล ความต้องการมีการจัดการเรียนการสอนโดยการปฏิบัติจริง พัฒนาการเจริญเติบโตของนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.3 กระบวนการบริการ สภาพปัจจุบันมีการจัดปฐมนิเทศผู้ปกครอง จัดป้ายนิเทศแสดงความก้าวหน้าของโรงเรียน ความต้องการมีการฝึกอบรม ให้ความรู้ในการจัดทำเอกสาร จุลสาร แผ่นพับให้บุคลากรจัดปฐมนิเทศผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ

### 3) ผลผลิต

3.1 พัฒนาการด้านต่างๆ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา สมรรถนะผู้เรียน สภาพปัจจุบันนักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ความต้องการนักเรียนทุกคนผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สภาพปัจจุบันนักเรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับระเบียบวินัย ความต้องการ นักเรียนทุกคนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ระเบียบวินัย นักเรียนผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ทุกคน

### 3.3 ความคาดหวังเกี่ยวกับวัฒนธรรม

และสังคมภาพรวมสภาพปัจจุบัน โรงเรียนปลอดภัยจากยาเสพติดเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการมีการกำหนดค่านิยมเป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากร มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และโรงเรียนต้องปลอดภัยจากยาเสพติด 100 % และเป็นที่ยอมรับของสังคม

### 4) สภาพแวดล้อมภายนอก

4.1 กฎระเบียบข้อบังคับสภาพปัจจุบัน มีการบริหารกิจการในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ความต้องการมีการสร้างปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การจัดการศึกษาปฐมวัยต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของพระราชบัญญัติการศึกษาอย่างครอบคลุมและมีคุณภาพ

4.2 วัฒนธรรมและสังคมสภาพปัจจุบัน มีค่านิยม วัฒนธรรมหรือความเชื่อมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบโรงเรียน ความต้องการมีการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมหรือความเชื่อที่ดีที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจิตสีกนึ่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสาธารณะ

2. ค่า PNI เป็นค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญและความต้องการในการประเมินความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนารูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ

3. ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับ



มากที่สุดภาพรวมความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1. ด้านปัจจัยนำเข้า ทรัพยากร มนุษย์ ทรัพยากรวัสดุ ทรัพยากรการเงิน และ สารสนเทศ ในภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2. ด้านกระบวนการ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการพัฒนา และกระบวนการบริการ ในภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

3. ด้านผลผลิต พัฒนาการด้านต่าง ๆ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ และความคาดหวังเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม ในภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติ และวัฒนธรรม และสังคม ในภาพรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

จากการวิจัยสรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้รูปแบบซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ โครงสร้างรูปแบบการ

บริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดภาพรวมความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน

## การอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการของการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการนั้น ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต สภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับอนุบาลได้จัดกันมานานในรูปของมูลศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันไปในแต่ละยุคสมัย นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในสมัยที่มีการปฏิรูปการศึกษาในยุคต่อมาได้ใช้คำว่า ปฐมวัย มาใช้แทนอนุบาลศึกษาตามกฎหมาย แต่ในความหมายก็ยังคงมีลักษณะเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 ได้กำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาตั้งแต่แรกเกิดได้จนตลอดชีวิต และมีเป้าหมายให้ได้กับปฐมวัย อายุแรกเกิด – 5 ปี ทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาในการดำเนินงานของรัฐบาลได้





ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นอย่างมาก ในปีพ.ศ. 2548 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดตั้งโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ โดยแยกตามอำเภอ ๆ ละ 1 โรงเรียน ซึ่งบางแห่งเป็นโรงเรียนอนุบาลประจำอำเภอเดิม โดยใช้ชื่อใหม่ว่าโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ ซึ่งรวมทั้งโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดและประจำอำเภอเดิมบางแห่ง จำนวน 943 โรงเรียน ต่อมาปี พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้โรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยต้นแบบ ได้ขยายผลโรงเรียนละ 1 โรงเรียน และกำหนดให้เป็นโรงเรียนศูนย์เด็กปฐมวัยเครือข่ายอีกเป็นจำนวน 933 โรงเรียน ช่วยเหลือและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพประกอบกับการกระจายอำนาจงานการพัฒนาคุณภาพไปในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ในปีพ.ศ. 2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคัดเลือกโรงเรียนที่มีศักยภาพประกาศให้เป็นโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ 183 เขต ๆ ละ 1 โรงเรียนเป็นจำนวน 183 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ในภาพรวมในการสำรวจความต้องการในการพัฒนา พบว่าโรงเรียนมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาในระดับอนุบาลในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยนำหลักทฤษฎีต่างๆ เพื่อการพัฒนาไปสู่โรงเรียนอนุบาล ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเร่งให้เด็กเขียนอ่านตามที่ผู้ใหญ่อยู่มากหวังจากสังคม โรงเรียนที่ผู้ปกครองต้องนำลูกหลานของตนไปเรียนต่อในระดับประถมศึกษาที่มีระบบการสอบเข้า ซึ่งทำให้โรงเรียนมีความจำเป็นในการแบ่งเวลาของการส่งเสริมศักยภาพของการสร้างสรรค์และการเรียนรู้ของเด็ก ไปเตรียมไปสอบในชั้น ป.1 ต่อไป

2. รูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบประกอบด้วยโครงสร้างของรูปแบบ ได้แก่ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัย ส่งผลด้านการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายให้เห็นในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยนำเข้า ทรัพยากรมนุษย์ ควรคัดเลือกบุคลากรใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการที่หลากหลาย บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรวัสดุ ควรพัฒนาห้องเรียนให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีทะเบียนควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถตรวจสอบได้ มีการก่อสร้างอาคารสถานที่ต้องได้มาตรฐาน และความปลอดภัย ทรัพยากรการเงิน ควรมีการจัดทำเอกสารการเงินอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ มีมีการบริหารจัดการ การเงินอย่างโปร่งใส สารสนเทศ ควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่



มาใช้ในการบริหารและติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านกระบวนการ ในกระบวนการบริหารควรให้ความสำคัญกับการควบคุม ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร การสร้างจิตสำนึก ปลุกฝังกระบวนการคิดให้ผู้บริหารตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการเรียนการสอนควรให้ความสำคัญการจัดให้โรงเรียนมีระบบ มีการควบคุมตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรที่ดี กระบวนการพัฒนา ควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนของนักเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการประเมิน การพัฒนาการเจริญเติบโตของนักเรียนเป็นรายบุคคล และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กระบวนการบริการ ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม พัฒนาให้โรงเรียนมีความรู้ ในด้านการจัดทำเอกสาร จุลสาร แผ่นพับ ให้บุคลากรภายในและภายนอกทราบ จัดปฐมนิเทศผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจ และสนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ

2.3 ด้านผลผลิต พัฒนาการด้านต่าง ๆ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา สมรรถนะ ผู้เรียน ควรให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน ได้มีการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์ตรงทำให้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีน้ำหนักร่างกาย สูงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ควรให้ความสำคัญกับการ ปลุกจิตสำนึกให้นักเรียนทุกคนปฏิบัติตาม

กฎเกณฑ์ข้อบังคับ ระเบียบวินัยของโรงเรียน นักเรียนผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ทุกคน คาดหวังเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่านิยมเป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และโรงเรียนต้องมี ปลอดภัยจากยาเสพติด 100 % และเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก กฎระเบียบข้อบังคับ ควรให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในโรงเรียน ในด้านวัฒนธรรมและสังคมควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยม วัฒนธรรม หรือความเชื่อที่ดีที่มีอิทธิต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน มีจิตสำนึกใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม และมี จิตสำนึกสาธารณะ จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศ ที่อบอุ่น ปลอดภัย ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้บริหารต้องเร่งและให้ความสำคัญกับเด็กในโรงเรียนให้อ่าน ออกเขียนได้ตาม ที่ผู้ใหญ่คาดหวังจากสังคม และส่งเสริม ศักยภาพ การเรียนรู้ของเด็กไปเตรียมไป สอบในชั้นระดับที่สูงขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

1. ติดตามและประเมินผลการนำรูปแบบการบริหารสำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบไปใช้ในสภาพจริง และนำรูปแบบไปใช้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ไปเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



2. ควรให้เขตพื้นที่ลงไปช่วยเหลือ และแนะนำมีการพัฒนารูปแบบการบริหาร สำหรับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบ โดยเทียบเคียง กับโรงเรียนอนุบาลต้นแบบของประเภทอื่นๆ ที่มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่ความเป็นสากล

### บรรณานุกรม

- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พชร สันทัด. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย (ก.ค. – ธ. ค. 2554) 106-125
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). แนวทางการดำเนินงานขององค์กร คณะบุคคลและการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ และ ธิดา พิทักษ์สินสุข. (2550). การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยไทย: ตามแนวคิดเรกจิโอ เอมีเลีย. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bartol, M. K. and Certo, S.C. (2000). Modern management: Diversity, Quality, Ethics and the Global management. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Barzelay, M. (2001). The New Public Management, California: University of California Press.
- Blanchard, K. H. and Johnson, D. E. (1996). Management of Organization Behavior. 7th Ed. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Caron, E. A., & McLaughlin, M. J. (2002). Indicators of beacons of excellence schools: What do they tell us about collaborative practices? Journal of Educational and Psychological Consultation.
- Cassiday, J.S. (2008). A University Laboratory school for the 21st Century. Journal of Evaluation and Research, Volume 5: 43-48
- David, S. (2007). Normal Model and Laboratory schools: Egalitarian education University of central Oklahoma. Journal of Philosophy and history of education. Volume 57: 85-90.

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

## Factors Affecting the Total Quality Management of School under the Office of Education Service Area 30.

วราภรณ์ สอนสังข์<sup>1</sup>, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์<sup>2</sup>, เพียงแข ภูผายาง<sup>3</sup>

Waraporn Somsang<sup>1</sup>, Sutham Thamtasananon<sup>2</sup>, Piangkae Poophayang<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 394 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) อยู่ในระดับมาก มีบรรยากาศภายในองค์กร ( $X_3$ ) อยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการบริหารจัดการ ( $X_4$ )

1 นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1 MEd. 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.



อยู่ในระดับมาก และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี ( $X_5$ ) อยู่ในระดับมาก

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี ( $X_5$ ) การบริหารจัดการ ( $X_4$ ) และบรรยากาศภายในองค์กร ( $X_3$ ) กับ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ( $Y$ ) มีค่าเท่ากับ .919 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรได้ร้อยละ 84.40 ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

1. สมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = .544 + .378 (X_4) + 297 (X_5) + .143 (X_1) + .070 (X_3)$$

2. สมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_Y = .455 (X_4) + 327 (X_5) + .168 (X_1) + .079 (X_3)$$

คำสำคัญ: ปัจจัย, การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

## Abstract

The purpose of this research was to. (1) study The variable factors were affecting the Total Quality Management of School under the Office of Education Service Area 30. (2) study the level of Total Quality Management of School under the Office of Education Service Area 30. (3) study The variable factors were associate with the Total Quality Management of School under the Office of Education Service Area 30. and (4) study The predictions of the relationship of the factors affecting towards the Total Quality Management of School under the Office of Education Service Area 30. The sampling were 394 administrators and teachers of School under the Office of Education Service Area 30 in academic year 2013 by stratified random sampling. The instruments used was 5 rating scales a questionnaire. The statistical tool were Mean, Standard Deviation Simple Relation and Multiple Regression Analysis used to analyze the data.

The result of the study revealed the following:



1. The School under the Office of Education Service Area 30 were have Administrators Leadership at high level, Motivation at high level, Organization Climate at high level, Management at high level and Technology at high level.

2. The Total Quality Management of the School under the Office of Education Service Area 30 was a high level.

3. The variable factors were associated with the Total Quality Management of the School under the Office of Education Service Area 30 are statistically significant at the .01.

4. The multiple correlation coefficient between Administrators Leadership, Technology, Management, Organization Climate and the Total Quality Management were .919 which were statistically significant at .01 level. All factors explained variance of the Total Quality Management at 84.40 percentage. The predicted by the equation in the form of raw score as follows:

$$Y = .544 + .378 (X_4) + .297 (X_5) + .143 (X_1) + .070 (X_3)$$

And the predicted by the equation in the form of standard score as follows:

$$Z_y = .455 (X_4) + .327 (X_5) + .168 (X_1) + .079 (X_3)$$

**Keywords:** Factors, Total Quality Management

## บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนในยุคปัจจุบันมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้สามารถทำให้คนพัฒนาตนให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้ คนที่รู้จักการพัฒนาชีวิตก็จะเปลี่ยนจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่ดีกว่า การพัฒนาจึงทำให้คนกลายเป็นคนที่มีคุณภาพชีวิต (ตำริ บุญชู. 2545: 2-7) การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุขในการปฏิรูปการศึกษาของไทยผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป จะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิรูปโครงสร้างทางการจัดการบริหารในด้านต่างๆ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านคุณภาพของผู้นำซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการเรียน



รู้ของนักเรียนให้ถึงคุณภาพทางการศึกษา (สมชาย เทพแสง, 2548: 11-16) จากการวิเคราะห์ปัญหา พบว่าส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ขาดความต่อเนื่องในการติดตาม ควบคุม ประเมินผล รวมถึงขาดการสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพ ขาดการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทางการศึกษา และที่สำคัญขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลทำให้คุณภาพการศึกษาตกต่ำลง ปัญหาการบริหารการศึกษาด้านต่าง ๆ เหล่านี้ หากไม่เร่งดำเนินการแก้ไข จะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาของไทยประสบวิกฤตรุนแรงขึ้นไปอีก อันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมอย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยการใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาบริหารการศึกษา เพราะการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรจะครอบคลุมทั้งการใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทางการศึกษา ซึ่งในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรนั้นสามารถตอบสนองการใช้ยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษาที่มีการปรับปรุงการบริหาร และการบริหารโดยเน้นการพัฒนาาระบบคุณภาพของโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษามากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 234)

จากเป้าหมายและแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ตั้งแต่หัวแถวคือกระทรวง

ศึกษาธิการลงมาจนถึงสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติ จำเป็นต้องนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้ โดยเห็นว่าการบริหารระบบ TQM น่าจะไปด้วยกันและนำความสำเร็จมาสู่เป้าหมายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้ได้ เพราะการบริหารการศึกษาแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร (TQM in Education) คือระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ เน้นคุณภาพในทุกๆ ด้านและทุกๆ กิจกรรมขององค์กร ให้ความสำคัญและร่วมกันรับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ระบบการจัดการคุณภาพทั้งทั้งองค์กร (TQM) เป็นนวัตกรรมบริหารที่เริ่มนำมาใช้ทั้งในภาคธุรกิจจนเป็นที่แพร่หลาย และไทยได้นำเข้ามาใช้การบริหาร เป็นการบริหาร การศึกษาแบบมุ่งคุณภาพทั้งทั้งองค์กร (TQM in Education) ดังนั้นเส้นทางแห่งความสำเร็จจึงต้องสร้างความตระหนักรู้อย่างเอาใจจริงเอาใจแก่บุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดว่าระบบ TQM มี หลักการที่สำคัญ 3 ประการ ต้องปฏิบัติ คือ 1. การมุ่งเน้นที่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องลูกค้าในทางการศึกษา คือ ผู้ปกครองหรือนิสิต / นักศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้ตัดสินในเรื่องคุณภาพ คือ การสนองความต้องการและการทำให้ได้ รับการตำหนิในเรื่องคุณภาพของผู้ผลิต คือ ผู้เรียนน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยมีคุณภาพตอบสนองความต้องการมากที่สุด และผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพถ้าสามารถทำให้ผู้ปกครองจงรักภักดีต่อสถานศึกษาก็ยิ่งประสบความสำเร็จมากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะกำกับ ดูแล เอาใจใส่ คนทุกคนทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด เกิดวงจรลูกค้าภายใน



คือการส่งผลต่อผลการเรียนที่มีคุณภาพในแต่ละระดับชั้นและให้รางวัลยกย่องชมเชยครูที่ทำงานมีคุณภาพ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การให้ผู้ร่วมงานในที่นี้ คือ คณะครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนิน งานการแก้ปัญหา และใช้อำนาจในการตัดสินใจ ย่อมทำให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการช่วยเหลือกันทั้งในแนวตั้งคือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ และแนวราบ คือระหว่างกลุ่มงานผู้ปฏิบัติ (ระหว่างในแต่ละกลุ่มสาระ) โดยเน้นที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การมุ่งเน้นกระบวนการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ มีความจำเป็นยิ่งเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำความรู้มาพัฒนา / ลดปัญหา/ลดข้อผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งการออกแบบหรือพัฒนางานภายใต้ข้อมูลที่เป็นจริง นอกจากกระบวนการทำงานจะต้องทำงานเป็นระบบ PDCA เพื่อให้งานมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เกิดคุณภาพเพื่อการแข่งขัน หวังว่าท่าน คงได้รับความรู้การบริหารแบบ TQM และนำแนวคิดนี้ไปใช้ (กรมวิชาการ. 2554: ก)

นอกจากนี้สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และบรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งนักการศึกษาถือว่าสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรเพราะจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรที่จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร (Brown ; & Moberg. 1980: 367) ผู้วิจัย

จึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 เพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปพัฒนาการบริหารของผู้บริหารต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศภายในองค์กร การบริหารจัดการ และสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
2. มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัย





อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

## วิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 37 โรงเรียน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 100 คน ครูผู้สอนจำนวน 1, 719 คน รวม 1, 819 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 394 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยยึดตามแนวคิดของ Bass (Bass. 1985) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยึดทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (ยูพินธร โชติสุข. 2548: 16-17 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959) ที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรยึดแนวคิดของ Halpin ; & Croft (จันทราณี สงวนนาม 2533: 72-74 ; อ้างอิงจาก Halpin ; & Croft.1966) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ยึดตามแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ตัวแปรตามการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

ผู้วิจัยสังเคราะห์จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ คัพแมนและซัน (Kaufman ; & Zahn. 1993) เมอร์กาทรอยด์และมอร์แกน (Murgatroyd ; & Morgan. 1993) ดาวนี่ เฟรสและปีเตอร์ (Downey ; Frase ; & Peter. 1994) โรบินสัน (Robinson. 1996) บิงคลี (Binkly. 1997) นิวบี (Newby. 1998) และ ชิปี (Shipe. 1998) ประกอบด้วย 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน 5) การจัดสภาพการเรียนรู้

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งรายละเอียดของแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เกี่ยวกับ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) การบริหารจัดการ 4) บรรยากาศภายในองค์กร และ 5) สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การจัดสภาพการเรียนรู้ และ 5) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม



ร่วมในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

#### 4. การดำเนินการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 400 ชุด ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับ คืนจำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.5

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบคิดเป็นร้อยละ 100 ของฉบับที่ได้รับกลับคืน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 บันทึกข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละฉบับลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.2. หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกับ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยนำเสนอสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูป

คะแนนมาตรฐาน

#### สรุปผลการวิจัย

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีการบริหารคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .866 รองลงมาได้แก่ บรรยากาศภายในองค์กร ภาวะผู้นำ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814, .808, .781 และ .384 ตามลำดับ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และบรรยากาศภายในองค์กรกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีค่าเท่ากับ .919 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ



.01 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ได้ร้อยละ 84.40

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการ โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .455 รองลงมาได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำและบรรยากาศภายในองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .327, .168 และ .079 ตามลำดับ

สามารถสร้างสมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = .544 + .378 (X_4) + 297 (X_5) + .143 (X_1) + .070 (X_3)$$

สมการพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_Y = .455 (X_4) + 327 (X_5) + .168 (X_1) + .079 (X_3)$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผู้

บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ชนิกันต์ ถาวรยุติการต์ (2550: 87-90) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามแนวคิด Malcolm Baldrige กรณีศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนันทน์ (2553: 128 - 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยได้แก่ การดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป เป็นผลให้มีการจัดการอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 12) มีการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและศึกษานิเทศก์ จำนวน 14, 273 คน ทั่วประเทศ แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2550 สำหรับในระยะต่อเนื่องมีการดำเนินการโดยให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน



นำประสบการณ์ความรู้และผลงานจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (ศรคม ศรีเงิน. 2551: 29) จึงทำให้ระดับปฏิบัติตามปัจจัยภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เพิ่มขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541: 63) ซึ่งในปัจจุบันมีการจูงใจในการปฏิบัติงานหลายด้าน กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับฐานเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจูงใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนวิทยฐานะต่างๆ ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน จึงทำให้ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการบริหารจัดการ การบริหารจัดการเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยการวางแผน การจัดการ การชักนำ และ

การควบคุม มีทรัพยากรได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อการอำนวยให้กลุ่มบุคคลทำงานได้โดยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนมีการบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มีหลักสำคัญ 5 ประการ คือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเอง (Self-Managing) 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล จึงทำให้ปัจจัยการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสิ่งแวดล้อมความสะดวกและเทคโนโลยี ในยุคปฏิรูปการศึกษามีเป้าหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมความสะดวกและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนให้การบริหารจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงลูกค้าให้ได้รับการบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว เกิดความประทับใจ ขณะเดียวกันปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกและเทคโนโลยี นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งปัจจุบันโรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ด้านสื่อการสอนและวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และด้านข้อมูลสารสนเทศ จึงทำให้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมความสะดวกและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก



2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของสุวิชา โพธิ์สุข (2552: 111-114) ได้ศึกษา การบริหารคุณภาพโดยรวมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรโดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุปราณี วีชะรังสรรค์ (2553: 82 – 84)) ได้ศึกษาการจัดการคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีการจัดการคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของสุพัตรา ปทุมคนารักษ์ (2553: 87 – 88) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่การศึกษาพังงา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่การศึกษาพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของน้ำฝน มงคลล้อม (2554: 111-112) ได้ศึกษาการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายแม่มาลี เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการจัดการคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรสามารถปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมนักเรียนพัฒนาคณะทำงานให้เกิดคุณภาพ และทำให้โรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Dean. 1997: 1512) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติและแนวคิดใน

ทางที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และปรับปรุงโรงเรียน (Rodgers. 1998: 3703) และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเพิ่มความมั่นใจในการสอนแก่ครู มีการปรับปรุงการสอนในชั้นเรียนตลอดจนทำให้นักเรียนยอมรับนับถือตนเองมากขึ้น (Weller. 2000: 64) วัตถุประสงค์ที่สำคัญของ TQM คือการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน มีคุณภาพผลจากการทำงานที่มีคุณภาพ จะได้บริการที่มีคุณภาพตามความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์.2539: 33) จึงทำให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .866 รองลงมาได้แก่ บรรยากาศภายในองค์กร ภาวะผู้นำ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .814, .808, .781 และ .384 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และบรรยากาศภายในองค์กรกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีค่า



เท่ากับ .919 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ได้ร้อยละ 84.40 ค่านี้หนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการ โดยมีค่านี้หนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) เท่ากับ .455 รองลงมาได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำและบรรยากาศภายในองค์กร โดยมีค่านี้หนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .327, .168 และ .079 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .866 และส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมากที่สุด โดยมีค่านี้หนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .455 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด นั่นคือความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารย่อมมีผลต่อเนื่องไปยังการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของทุกสถานศึกษา ซึ่งช่วยกระจายอำนาจไปยังบุคคลต่างๆ ปรับปรุงระบบการ

ทำงานให้เกิดความคล่องตัว นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมที่ทีมงานสามารถทำงานช่วยเหลือและแบ่งหน้าที่กันทำงาน สามารถทำงานหลากหลายหน้าที่ยิ่งขึ้น ให้การศึกษาและอบรมแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ใช้แรงจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดงานใหม่ ทุกๆ คนแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธรรม ธรรมทศานนท์ (2553: 128 – 130) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านการจูงใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.40

สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .781 และส่งผลต่อ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีค่านี้หนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .327 ทั้งนี้ อาจเนื่อง มาจากการบริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนให้การบริหารจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงผู้รับบริการให้ได้รับการบริการอย่าง



สะดวก รวดเร็ว เกิดความประทับใจ ขณะเดียวกันปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ (Iyer ; & Jesani. 2003: Online) ซึ่งความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นอย่างดี ถ้าโรงเรียนมีความพร้อมด้านปัจจัยดังกล่าว โรงเรียนก็จะสามารถจัดการบริหารงานให้เกิดคุณภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .808 และส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .168 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะการนำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้ หรือชี้นำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีใน การกระทำการให้มีความกระตือรือร้น หรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ผู้นำต้องการ หรือตามที่ผู้นำต้องการให้ มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2555: 5) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553: 128 – 130) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารคุณภาพ

ทั่วทั้งองค์กร

บรรยากาศภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .814 และส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .079 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากกระบวนการบริหารจัดการผู้บริหารต้องมีการสร้างบรรยากาศ และการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การปรับปรุงวิธีการทำงานหรือคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง (ทศนา แคมมณี และชนาธิป พรกุล, 2544: 29) ซึ่งบรรยากาศขององค์กรจะได้รับอิทธิพลมากที่สุดจากสิ่งต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ผลของงานที่ทำ และงานที่มีความหมายต่อการทำงานของคนในองค์กรล้วนมีผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์กรทั้งสิ้น และบรรยากาศขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จขององค์กร (จันทราณี สงวนนาม, 2533: 72) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553: 128–130) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยได้แก่ การดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านการจูงใจ ส่งผลต่อ พฤติกรรมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 79.40



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .384 และส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล (ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. 2548: 14) ซึ่งมีผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งอาจเกิดมาจากความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความรับผิดชอบล้วนเป็นผลส่งเสริมให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรประสบความสำเร็จได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553: 128 – 130) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร แต่จากการศึกษาครั้งนี้น้ำหนักความสำคัญมีค่าน้อย จึงพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผล

การวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเพียงพอส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะเป็นผลให้การพัฒนาองค์กรมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างรอบด้าน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้บริหารต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเพียงพอในการปฏิบัติและการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน รวมถึงการให้บริการกับชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมมือกันสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ร่วมมือทำงานเป็นทีมเพื่อให้การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรได้ร้อยละ 84.40 ซึ่งยังเหลืออีกร้อยละ 15.60 จึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของสถานศึกษา ว่าปัจจัยใดที่จะทำให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเพิ่มขึ้นได้อีก เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรใน





สถานศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยจำแนก ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่โรงเรียนขนาด

เล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่ พิเศษ เพื่อพิจารณาว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่าง กันจะมีผลให้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

## Reference

- Bass, Bernard M. (1985). Improving Perspective on Charismatic Leadership in Charismatic Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chanikarn Thavornyutikarn. (2007). Total Quality Management By Using the Malcolm Baldrige Model: A Case Study of Nonthaburi Metropolitan Municipality. Thesis M.A. (Public Administration). Nonthaburi: Mahidol University.
- Damrhi Boonchoo. (2002, April). Educational mission, a new generation challenges the role of the teacher. Journal Ecademic. 5 (4): 2-7.
- Department of Curriculum and Instruction Development. (2001). Guide development of learning materials. Bangkok: Printery Teacher Council Ladpround.
- Downey, Carolryn ; Frase, Larry and Peter, Jeffrey. (1994). The Quality Education Challenge. California: Corwin Press.
- Janthane Sanguannam. (1990). Some features of executive School climate and job satisfaction in relation to the achievement of elementary school. Thesis Ph.D.Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University.
- Kaufman, Roger and Zahn, Douglas. (1993). Quality Management Plus. California: Corwin Press.
- Murgatroyd, Stephen and Morgan, Colin. (1993). Total Quality Management and the School. Buckingham: Open University Press.
- Namfon Mongkollom. (2011). A Study of Total Quality Management of Phra Mae Maree Congregation School Administrators in Bangkok Metropolitan Area. M.Ed. (Educational Management). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University.



- Newby, Judy K. (1998) *Succeeding in the Education and Accountability Environment: Tenures and Total Quality Management*. Tennessee: University of Tennessee, .
- Office of the National Education Commission. (2001). *Strategy to develop the capacity of national competitiveness*. Bangkok: Pimdee
- Shipe, Denise A. (1998). *A Case Study about Total Quality Management in a School District: From Selection To Reflection (Participatory Management, Continuous Improvement)* Ed.D.University of Pittsburgh.
- Somchai Thepsaeng. (2005). *A study of some factors affecting TQM of secondary school administrators under office of the basic education commission in Bangkok Metropolitan educational area*. Dissertation. Ed.D. (Educational Administration). Bangkok: Graduated School, Srinakharinwirot University.
- Somsak Dolprasit. (1996). *A Proposed model of Quality Management Systems, quality focus throughout the organization*. Thesis in Ph.D. (Educational Management) Chulalongkorn University.
- Supalak Treesuwan. (2005). *The Motivation for the work of teachers in schools. of school administrators under office Samutsungkhram Metropolitan educational area*. Bangkok: Graduate School, Sillapakorn University.
- Supattra Patoomkanarak. (2010). *The Current Administration of Basic Education Schools in Thupput District, Phang-nga Educational Service Area*. M.Ed. (Educational Administration). Graduate School, Suan Dusit Rajabhat University.
- Supranee Weecharungsun. (2010). *Educational quality management of private schools Samutprakan Educational Area 1*. Thesis M.Ed. (Educational Mananement). Graduate School, Dhurakij Pundit University.
- Sutham Thamtasananon. (2010). *Factors Affecting the Quality Management Across the Enterprise of Dream School of school administrators under office Sakulnakorn Metropolitan educational area*. Mahasarakham University.



- Suvicha Posuk. (2009). Total Quality Management in Primarily Schools under Bangkok Metropolitan Administration Pathumwan District. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Dhonburi Rajabhat University.
- Tissana Kammanee and Chanathip Pornkul. (January, 2001). "Education reform". Bachelor of Education, Chulalongkorn University. 30 (1): 17-21.
- Wirot Sarnsattana. (2002). Management: Principles, theories and issues in education. Bangkok: Tipvisut.
- Yongyuth Kedsakorn. (1998). Personnel Planning and policy. Bangkok: Documentation Center and Roses. Suan Dusit Rajabhat University.
- Yupinthorn Chotisuk. (2005). Factors Affecting on Employee Officers in Air Traffic Service Engineering Bureau Aeronautical Radio Ltd., Thailand Motivation. M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University.
- Uthai Boonprasert. (2012). Guidelines for the management of educational institutions. Management model by using schools. In Seminar proceedings management of educational institutions. Page 23-24. Bangkok: Srinakarinwirot University. Management model by using schools

# 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) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาจากตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 394 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่ง

1 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1 MEd. 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.



การเรียนรู้ ( $X_2$ ) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $X_3$ ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_4$ )

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ( $X_2$ ) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ( $Y$ ) ได้ร้อยละ 76.70 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนในรูปมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y} = .159 + .769 (X_2) + .203 (X_3)$$

สมการในรูปมาตรฐานคือ

$$\hat{Z}_Y = .694 (X_2) + .233 (X_3)$$

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา

## 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:

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 ( $X_2$ ), secure learning environment ( $X_3$ ) and transformational leadership ( $X_1$ ).

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.

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

According to the best prediction equation, it indicated that factors of the learning organization ( $X_2$ ) and secure learning environment ( $X_3$ ) could be used as predictor for the effectiveness of education administration in schools (Y) as a whole at 76.70 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

$$\hat{Y} = .159 + .769 (X_2) + .203 (X_3)$$

Standard score form

$$\hat{Z}_Y = .694 (X_2) + .233 (X_3)$$

**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) โดยสถานศึกษาเป็นองค์การที่มีความสำคัญที่สุดในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถบริหารจัดการและให้การบริหารการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 30) ทั้งนี้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ แต่ละหน่วยงานจะต้องดำเนินกิจกรรมที่สัมพันธ์เชื่อมกันทั้งในระดับองค์การและระดับตัวบุคคล ซึ่งในระดับบุคลากร การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญมาก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 7-8)

นอกจากสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่องค์การหลายองค์การกำลังพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น ด้วยความเชื่อว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” และ “องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโต และพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546: 6 ; อ้างอิงมาจาก Senge. 1990) รวมถึงสภาพแวดล้อม

ในสถานศึกษายังถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา เพราะคนที่อยู่ในสภาพสังคมที่ดีจะซึมซับลักษณะที่ดีติดตัวไปโดยไม่รู้ตัว และสภาพแวดล้อมที่ดีจะกลายเป็นสถานที่ที่มีค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ เพิ่มความสนใจในการศึกษาและการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามากขึ้น (นรา สมประสงค์. 2546: 60)

จากสรุปผลปัญหาอุปสรรคของการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาดังนี้ 1) กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและกรรมการสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในทางปฏิบัติยังไม่ได้ทำให้มีการกระจายอำนาจในด้านบุคลากรและด้านงบประมาณอย่างแท้จริง รวมทั้งความไม่พอเพียงด้านบุคลากร 3) ผลการประเมินของ สมศ. พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความพร้อมที่จะรองรับการเป็นนิติบุคคล และ 4) สถานศึกษาละเลย/หรือไม่ปรับกระบวนการทัศนในการให้ความสำคัญต่อการปรับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 19 – 22, 42) และจากผลดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่าผลการประเมินคุณภาพ ผล



สัมฤทธิ์ทางการเรียนของวิชาหลักค่าเฉลี่ยไม่เป็นที่น่าพอใจและมีแนวโน้มลดลงทุกปี 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. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของ

การบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา จากตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30

### วิธีการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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





## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 37 โรงเรียน โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นภูมิ แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 314 คน รวมทั้งหมด 394 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา

1. แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (Bass & Avolio, 1994: 2-6) องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (ฉันทวิญญูพันธ์ เจริญพันธ์, 2551: 288 ; อ้างอิงมาจาก Senge, 1990) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ นรา สมประสงค์ (2546: 67) และแนวคิดประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยยึดตามขอบข่ายและภารกิจบริหารที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

### 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

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 ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา 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) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 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

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในวิทยานิพนธ์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 37 โรงเรียน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ได้กลับคืนมาจำนวน 395 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.75

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบ คิดเป็นร้อยละ 99.75 แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือแล้วตามลำดับดังนี้

5.1 บันทึกข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละฉบับลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.2 หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยนำเสนอสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ 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 ( $\bar{X} = 3.91$ ) และการ



กระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.81$ )

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

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

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) 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 ( $r_{xy} = .731$ ) โดยทุกปัจจัยมีความ

สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การสร้างความพยากรณ์โดยใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากทั้ง 3 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษามี 2 ปัจจัย ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ( $X_2$ ) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $X_3$ ) โดยทั้ง 2 ปัจจัยรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.80 ได้สมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนในรูปมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y} = .159 + .769 (X_2) + .203 (X_3)$$

สมการในรูปมาตรฐานคือ

$$\hat{Z}_Y = .694 (X_2) + .233 (X_3)$$

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่ามี การปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2552: 79) ได้ศึกษา



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แสดงออกมากกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ จันธิดา ผ่านสอน (2553: 107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป เป็นผลให้มีการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 19) มีการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์จำนวน 14, 273 คน ทั่วประเทศ แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2550 สำหรับในระยะต่อเนื่องมีการดำเนินการโดยให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน

นำประสบการณ์ความรู้ และผลงานจากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (ศรคม ศรีเงิน. 2551: 29) จึงทำให้ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่ามี การปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ของวัชรภรณ์ ศรีเมืองช้าง (2552: 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การเรี ยนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริพร โงนสาย (2552: 78-79) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่องค์การหลายองค์การกำลังพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์การ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่จะต้องแสดงความเป็นภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อว่า “คนยิ่งเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” และ “องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้



ก็จะเติบโต และพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” (วิโรจน์ สารรัตน์. 2546: 6 ; อ้างอิงมาจาก Senge. 1990) และจากสภาพปัจจุบันที่กำลังอยู่ในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาของตนให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียน และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อันจะนำไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่ามีการปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ สายสมร พุทธิไสย (2551: 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าระดับปัจจัยลักษณะองค์กร ลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะบุคลากร และการจัดการนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สา สีลากุล (2552: 142) ได้ศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหาร

การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน ด้านการบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งแวดล้อมความสะดวก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 24 (5) กำหนดให้ “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ ” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 29) และตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดงานด้านการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ในด้านการบริหารทั่วไป จึงเป็นภารกิจสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องจัดการทรัพยากรและวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ยั่งยืน

2. ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ ปิติพงษ์ วรรณรี (2551: 153-154) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1



พบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกจนคร เขต 1 มีระดับประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป และยังสอดคล้องกับ การวิจัยของ ผดุงศักดิ์ มั่นบุญพชาติ (2554: 86-87) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถาน ศึกษาในฐานะนิติบุคคลของสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา าระของเขต 1 พบว่าประสิทธิผลของการบริหาร สถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารงาน งบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการ บริหารงานบุคคลเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลการปฏิรูประบบบริหารกระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจการบริหารให้สถานศึกษามีฐานะ เป็นนิติบุคคล ซึ่งตามขอบข่ายและภารกิจ การบริหารและจัดการสถานศึกษาโรงเรียน ในฐานะที่เป็นนิติบุคคลจำเป็นอย่างยิ่งที่จะ ต้องมีการดำเนินกิจการหรือบริหารงานทั้ง งานวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและ บริหารทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลัก การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ที่ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความ รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือ ในการทำวิสัยทัศน์และนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 75) อีกทั้งการประเมินระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาที่เป็นกระบวนการสำคัญกิจกรรม หนึ่งที่สถานศึกษาต้องดำเนินการควบคู่ไป

กับการบริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษา ต่างมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้เป็นไป ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลัก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถาน ศึกษา กับประสิทธิผลของการบริหารสถาน ศึกษา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ปัจจัยองค์การแห่งการเรี ยนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรี ยนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็น ไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรี ยนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรี ยนรู้ มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถาน ศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นันทนา บุรีจันทร์ (2551: 83) ได้ ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันในทาง บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับการวิจัยของ วัชรภรณ์



ศรีเมืองช้าง (2552: 79-80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ วิภา ร่วมโพธิ์ (2553: 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียนกับมาตรฐานคุณภาพสถานศึกษาด้านผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนกับมาตรฐานคุณภาพด้านผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นนักบริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารจัดการ และมีความมุ่งมั่นที่จะนำสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการ และบุคลากรคำนึงถึงคุณภาพองค์กรรวมทั้งระบบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพราะบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยเลือกรูปแบบการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.70 ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_1$ ) ถูกคัดออกจากสมการเนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 สอดคล้องกับการวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550: 162) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริพร โงนสาย (2552: 78) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ด้านบรรยากาศ แบบเปิด องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการ เรียนรู้เป็นทีม ความคิดเชิงระบบ และความ รอบรู้แห่งตน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาสระแก้วได้ร้อยละ 73.90 รวมทั้ง สอดคล้องกับการวิจัยของ สาวิตา น้อย ทรวง (2552: 86) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมืองพัทยา 3 (วัด สว่างฟ้าพุทธาราม) สำนักงานศึกษาเมือง พัทยา พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิด อย่างเป็นระบบ สามารถพยากรณ์และส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกคัดออกจาก สมการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจาย อำนาจที่ผ่านมาไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดัง รายงานสรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของ การปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2542-2551) ที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 20-22) ได้สรุปปัญหาการดำเนินงานในส่วน ของประสิทธิภาพการบริหารไว้ว่า การกระจาย อำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถาน ศึกษายังไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่แท้จริง ส่วนกลางและเขตพื้นที่การ ศึกษายังคงมีอำนาจต่อสถานศึกษาอยู่มาก และสถานศึกษาชั้นพื้นฐานยังไม่มีอิสระหรือ ความคล่องตัว ในการบริหารจัดการเท่าที่ ควร ไม่เป็นนิติบุคคลที่แท้จริง อีกทั้งผลการ

ประเมินของ สมศ. พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ สถาน ศึกษาส่วนใหญ่ขาดความพร้อมที่จะรองรับ การเป็นนิติบุคคล

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถานศึกษาควรนำผลการ วิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการ พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีการ ต่างๆ ดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการทั้งภายใน องค์การและระหว่างองค์การให้มากขึ้น 2) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทักษะการคิด เพื่อ พัฒนาการคิดสร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนและครู ทุกคนมีกิจกรรมผลงาน โครงการ ที่แสดงถึง การคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และ 3) มีการ รายงานผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ

1.2 สถานศึกษาควรนำผลการ วิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา ในส่วนของการ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วย วิธีการต่างๆ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมที่เสริม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู/ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชนและสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ และ 2) จัดหาสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยให้เพียงพอ และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนในแต่ละช่วง วัย รวมถึงจัดอบรมวิธีการใช้สื่อเทคโนโลยีให้ ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง





1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 ควรให้ความสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยเฉพาะด้านการกระตุ่นทางปัญญา และควรมีโครงการที่ส่งเสริมยกย่องให้รางวัล เชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูงและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นผู้บริหารให้เกิดความตระหนัก ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและสถานศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเฉพาะการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา เช่น ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 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).
- Ministry of Education. (2003). Ministry of Education Administration Act. Bangkok: Parcels Transportation organization.
- Ministry of Education. (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 Khejonnann. (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 samrattana. (2003). Learning Organization. 5<sup>th</sup> ed. Bangkok: Thipwisut.



## คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์

วารสารบริหารและพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นวารสารวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา พิมพ์เผยแพร่ผลงานในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไปทางการศึกษา บทความที่ได้รับการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารจะต้องมีสาระน่าสนใจ เป็นงานที่ทบทวนความรู้เดิมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ 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 บทความย่อทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 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 และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้พิมพ์ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ

4. จำนวนหน้า ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า รวมตาราง ภาพประกอบ  
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

ชื่อผู้พิมพ์. (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.: Heath.

### 2. วารสาร

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

เผชิญ 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

ชื่อผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับปริญญา, สถาบันการศึกษา, เมือง.

ดร.ณนภา นาชัยฤทธิ. (2550). ผลการเรียนรู้จากบทเรียนมัลติมีเดียบนระบบเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการศึกษาในห้องเรียนของนิสิตปริญญาตรี สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

นงเยาว์ ธรรมวงศา. (2549). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเรื่องเพศศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 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.

ประสาท เนืองเฉลิม. (2549). วิทยาศาสตร์พื้นฐาน: การจัดการเรียนรู้มิติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น การบูรณาการความรู้พื้นฐานกับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อชุมชน: กรณีศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ป่าปู้ตา. ใน ฉลาด จันทรสสมบัติ (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

ชื่อผู้นิพนธ์. (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, Maharakham 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 ส่งจ่าย 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. Wijit 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
Asst. Prof. Dr. Pongsin Viseshsiri	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. Suntorn 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 Apipalakul	Khonkaen University
Assoc. Prof. Dr. Thooptong Kwangsawad	Maharakham University
Assoc. Prof. Dr. Montree Yamkasikom	Burapha University
Assoc. Prof. Dr. Saman Asawapoom	Ubonrachathani Rajabhat University
Boonchaay Sirikes	Loei Rajabhat University
Assoc. Prof. Dr. Weerawat Uthairat	Eastern Asia University
Asst. Prof. Dr. Jinnawatara Pakotang	Ubonrachathani Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Chayakan Ruangsawan	Rajabhat Maharakham University
Asst. Prof. Dr. Napadon Poonsawat	Surindra Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Charoenwit Sompongtram	Burapha University
Asst. Prof. Dr. Paradee Anannawee	Burapha University
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 1 January – April 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: April 12, 2014 E-mail: [Edujad@msu.ac.th](mailto:Edujad@msu.ac.th)

