



ISSN 1906-4950

วารสาร  
**การบริหารและนิเทศการศึกษา**  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

---

Journal of Educational Administration and Supervision, Mahasarakham University

---

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2563

Volume 11 Number 2 May - August 2020

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ISSN 1906-4950

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

#### วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนา การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนา และการจัดการความรู้ ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไป

#### การตรวจสอบทางวิชาการ

บทความได้ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 2 ท่าน

#### กำหนดการพิมพ์เผยแพร่

พิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

#### เจ้าของ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำบลตลาด อำเภอมือเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

โทรศัพท์ 0-4374-3143-4 ต่อ 6234 โทรสาร 0-4374-3174

เว็บไซต์: <http://edu.msu.ac.th/journal>

#### ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

#### เลขานุการและเหรียญก

นางสาวณัชชลิดา เหลี่ยมไธสง

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นความคิดเห็นของผู้นิพนธ์ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

ราคาปก 200 บาท Web site: <http://edu.msu.ac.th/journal>  
พิมพ์วันที่ 31 สิงหาคม 2563 E-mail: [Jeas.msu@gmail.com](mailto:Jeas.msu@gmail.com)

ออกแบบปก: สมร เหล็กกล้า

สำนักพิมพ์สวนหนังสือ: 189 หมู่ 12 ราชวดีการ์เด้นวิลล์  
ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150  
โทรศัพท์: 09-2956-2419

### ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชาญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ศรีปัดถา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

### ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทศิริลิล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมทรง ลีทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ศฉากฤษ เหลี่ยมไธสง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชาญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Professor Dr. Gary Price	University of Wisconsin-Madison, USA
Professor Dr. Marilyn Waring	Deakin University, Australia
Professor Dr. Dennis A. Francis	University of the Free State, South Africa
Associate Professor Dr. Tran Vui	Hue University, Vietnam

## บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2563 ซึ่งประกอบด้วยบทความวิชาการ จำนวน 1 เรื่อง และบทความวิจัยจำนวน 9 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ทางการศึกษา โดยทุกบทความได้รับการพิจารณาทางวิชาการอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 2 ท่าน เพื่อคงคุณภาพทางวิชาการและการเผยแพร่ในฐานะข้อมูลวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีแก่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์  
บรรณาธิการ

## สารบัญ

### บทความวิชาการ

#### การปรับพฤติกรรม

ลักษณะ สรีวิวัฒน์ .....	7
-------------------------	---

### บทความวิจัย

การพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

กชกร ศรีสงคราม, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์, จารุวรรณ เขียวน้ำชุม .....	17
--	----

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กนกนวล นรินยา, กริสน์ ชัยมูล .....	27
------------------------------------	----

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน  
สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิตติยา รัตน์นะ, ขวลิต ชูกำแพง .....	41
--------------------------------------	----

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

รัฐพันธ์ ปัญญาเอก, โกวิทย์ เทศบุตร .....	50
--	----

แนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

สุชัยญา ศรีสว่าง, วิทยา วรพันธ์ .....	62
---------------------------------------	----

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศรีสะเกษ

สุนทร ใจภักดี, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ,

สุระศักดิ์ ศรีกระจำจ่าง, ประภาสิต อานุกาภาพแสนยากร .....	73
--	----

การศึกษาทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ  
เรื่อง คลื่นเสียง

สุมาลี เทียนทองดี .....	85
-------------------------	----

การพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน

ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

สร้อยญา ทัพสุริย์, สาคร อัมจักร .....	95
---------------------------------------	----

รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชวังในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

อัษกร ตันทกุล, พิมล วิเศษสังข์, ประดิษฐ์ ศิลานบุตร, สุระศักดิ์ ศรีกระจำจ่าง .....	106
---	-----

## Contents

### Academic Articles

#### Behavior Modification

<i>Lakkhana Sariwat</i> .....	7
-------------------------------	---

### Research Articles

#### The Development of Risk Management Guidelines of Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 in Nakhon Phanom Province

<i>Kotchakhon Srisongkram, Sumalee Sriputtarin, Jaruwan Kheawnamchum</i> .....	17
--	----

#### Factors Affecting Performance of Supporting Staff of Graduate School, Mahasarakham University

<i>Kanoknuan Narinya, Krit Chaimoon</i> .....	27
---	----

#### The Development of Competency's Team Work for supporting personnel of Mahasarakham University

<i>Nittiya Rattana, Chowwalit Chookhampaeng</i> .....	41
---	----

#### Innovative Leadership of School Administrators Affecting Teachers Operation Competency under the Secondary Educational Service Area Office 27

<i>Rattapan Panyaake, Kowat Tesaputa</i> .....	50
--	----

#### Development of guidelines for teacher development on Knowledge Management Supporting The Learning Of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5

<i>Suchanya Srisawang, Wittaya Worapun</i> .....	62
--	----

#### Administrator's competency of school administrators Under the Provincial Administration Organization of Sisaket

<i>Soontorn Jaipakdee, Udompun Pitprasert, Surasak Srikrjang, Prakasit Arnupharbsaenyakorn</i> .....	73
--	----

#### The study of higher-order thinking and innovation skill of pre-service teachers through a competency-based Learning on sound wave

<i>Sumalee Tientongdee</i> .....	85
----------------------------------	----

#### Developing Analytical Thinking Ability through Problem-Based Learning and Learning Activity Packages Entitled Thai Nationality Rattanakosin Age for Prathomsueksa 6

<i>Saranya Tapsuri, Sakorn Atthachakara</i> .....	95
---	----

#### Teacher Development Model on Learning Management of the Pracharath Schools in the Lower Northeastern Region

<i>Assakorn Tuntakool, Pimon Wisetsang, Pradit Silabut, Surasak Srikrachang</i> .....	106
---	-----



# การปรับพฤติกรรม Behavior Modification

ลักขณา สริวัฒน์<sup>1</sup>

Lakkhana Sariwat<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวคิดและวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะนักเรียน นักศึกษา ซึ่งเป็นวิธีการทางจิตวิทยาประเภทหนึ่งที่น่าแนวคิดของนักจิตวิทยา กลุ่มพฤติกรรมนิยมมาใช้ในการเปลี่ยนบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ให้เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมพึงประสงค์ การปรับพฤติกรรม เป็นการนำแนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นกระบวนการ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพ ความสามารถ ความเป็นตัวตนของตัวเอง และเพิ่มขีดความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลด้วยวิธีการปรับพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยเทคนิคต่างๆ ได้แก่ การใช้การเสริมแรงทางบวก, การให้ข้อมูลย้อนกลับ, การใช้เบี่ยงเบน, การใช้การลงโทษ, การใช้การหยุดยั้ง และการควบคุมตนเอง และเทคนิควิธีการทั้งหมดนี้ใช้ได้ทั้งลักษณะของการปรับพฤติกรรมของบุคคลด้วยตนเอง และลักษณะของการให้บุคคลอื่นปรับพฤติกรรมให้

โดยมีขั้นตอนการปรับพฤติกรรมตามลำดับคือ 1) กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย 2) รวบรวมและบันทึกข้อมูลพื้นฐาน 3) วิเคราะห์พฤติกรรม 4) กำหนดสิ่งที่มีศักยภาพเป็นตัวเสริมแรง 5) วางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขพฤติกรรม และ 6) ประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินการปรับพฤติกรรม

**คำสำคัญ:** การปรับพฤติกรรม, วิธีการปรับพฤติกรรม, ลักษณะของการปรับพฤติกรรมของบุคคลด้วยตนเอง, ลักษณะของการให้บุคคลอื่นปรับพฤติกรรมให้, ขั้นตอนการปรับพฤติกรรม

## Abstract

The purpose of this article is to present a concept as well as ways of behavior modification over the people, especially, the students. It is a kind of psychological methodology employing behaviorism approach to replace people with undesirable behavior with people with desirable behavior. The behavior modification is a kind of employing learning theory systematically to enhance capacity, ability, self and to increase self control capability of the people through its ways under different kinds of techniques including; positive reinforcement, feedback, token economy, punishment, staunching, as well as self control, and these techniques are treated over a person's behavior modification done by himself and a person's behavior modification done by the others. The behavior modification process

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Faculty of Education, Mahasarakham University





is in order as followings: 1) Defining the target behavior, 2) Collecting and recording baseline data, 3) Behavior Analysis, 4) Identifying potential reinforcers, 5) Planning and implementing the intervention and 6) Evaluating the effects of intervention.

**Keywords:** behavior modification, behavior modification ways, a person's behavior modification done by himself, a person's behavior modification done by the others, the behavior modification process

## บทนำ

สภาพทางสังคมของมนุษย์นั้นหากพิจารณาให้ถี่ถ้วนแล้วจะพบว่า บุคคลทั้งหลายในสังคมมีการปรับพฤติกรรมของพวกเขาอยู่แล้วไม่ว่าจะตั้งใจหรือไม่ก็ตาม เห็นได้จากการที่มีกฎหมายคอยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคม เช่น มีกฎระเบียบของบ้าน โรงเรียน หรือสังคม เพื่อให้บุคคลทุกเพศทุกวัยอยู่ในระเบียบวินัย สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ในบ้านมีพ่อแม่คอยว่ากล่าวตักเตือนหรืออบรมสั่งสอนลูกเมื่อลูกมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ทำผิด พุดโกหก หรือไม่ปฏิบัติตามที่สอน ในโรงเรียนมีครูชมเชยนักเรียนเมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมดี ตั้งใจเรียน และลงโทษนักเรียนที่ไม่ทำการบ้าน หรือไม่รักษาความสะอาดห้องเรียน หรือแต่งกายไม่เป็นระเบียบ ส่วนในสังคมชุมชนต่าง ๆ มีตำรวจคอยจับบุคคลที่ทำผิดกฎหมาย เช่น ลักขโมย ทำผิดกฎจราจร จี้ ปล้น หรือขโมยสิ่งของ เป็นต้น จากตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคคลต่าง ๆ ในสังคมได้พยายามที่จะคอยปรับและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอยู่แล้วเพียงแต่ยังไม่เป็นระบบระเบียบที่เหมาะสม (Eddy, 1981) เนื่องจากบุคคลทั้งหลายในสังคมต่างก็มีอิทธิพลต่อการควบคุมและปรับพฤติกรรมของกันและกันอยู่ตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่าวิธีการปรับพฤติกรรมนั้นมีใช้สิ่งแปลกใหม่เลยและเมื่อเป็นเช่นนี้การปรับพฤติกรรมก็ไม่น่าที่จะได้ผล เพราะหากพิจารณาให้ถี่ถ้วนจะพบว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมก็ยังคงมีอยู่ เช่น ในโรงเรียนจะพบว่าเด็กที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ยังมีอยู่เป็นจำนวนมากแม้ว่าครูจะใช้วิธีการลงโทษแต่ดูเหมือนว่าจะไม่ได้ผล คำถามจึง

อยู่ที่ว่าการปรับพฤติกรรมจะสามารถช่วยได้จริงหรือไม่ หรือทำไมจึงไม่ได้ผล ถ้าลองวิเคราะห์ให้ถี่ถ้วนก็จะพบว่าเหตุที่ทำให้ไม่ได้ผลเช่นในสังคมปัจจุบันนี้ก็เพราะว่า การปรับพฤติกรรมในสังคมนั้นเป็นการปรับอย่างไม่เป็นระบบนั่นเอง การปรับพฤติกรรมเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ได้มีการทดลองและพิสูจน์มาแล้วว่าได้ผลไม่ว่าจะใช้กับเด็กหรือผู้ใหญ่ เนื่องจากทุกวิธีการของการปรับพฤติกรรมได้ผ่านขั้นตอนการทดลองและวิจัยมาเป็นช่วงระยะเวลาอันยาวนาน ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อพิสูจน์ได้ว่า วิธีการปรับพฤติกรรมนับว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ได้ผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล (Mikulus, 1978)

วิธีการปรับพฤติกรรมนั้นสมโภชน์เยี่ยมสุภชาติ (2556) ได้อธิบายว่าจะมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้หรือที่วัดได้เท่านั้นเช่น พฤติกรรมการมาโรงเรียนที่เข้าแถวไม่ทันเพื่อน พฤติกรรมการแกล้งเพื่อน พฤติกรรมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน หรือพฤติกรรมการคิดและแสดงความคิดเห็น เป็นต้น โดยนักปรับพฤติกรรมจะไม่ระบุว่าเป็นคนฉลาด เกเร หรือก้าวร้าวโดยปราศจากการอธิบายในเชิงพฤติกรรม เพราะคำเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นคำที่ไม่มีประโยชน์ในการนำมาใช้ในการตั้งเป้าหมายการปรับพฤติกรรม เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้คำเหล่านี้แตกต่างกันออกไป และถ้าใช้คำเหล่านี้มาก ๆ จะทำให้ผู้ที่ถูกระบุพฤติกรรมดังกล่าวพยายามให้สอดคล้องกับการถูกระบุนั้นเช่น ถ้าเราระบุว่าเป็นเด็กเกเร เด็กอาจจะกระทำไปตามการคาดการณ์ของสังคมจริง ๆ ได้ ดังนั้นการปรับพฤติกรรมจึงไม่นิยมใช้คำที่มีลักษณะ



เป็นการระบุแต่จะเป็นลักษณะของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปสามารถเห็นได้ตรงกัน และถ้ามีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปแล้วจะทำให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเปลี่ยนไปในทิศทางใด ที่แน่นอนคือเมื่อกำหนดพฤติกรรมที่ชัดเจนแล้วย่อมทำให้ผู้ดำเนินการปรับพฤติกรรมได้อีกด้วยว่า เป้าหมายนั้นได้บรรลุแล้วหรือยัง อันเป็นการง่ายต่อการประเมินผลอีกด้วย

## การเกิดพฤติกรรมและประเภทของพฤติกรรม

นักจิตวิทยาากลุ่มพฤติกรรมนิยม มีความเชื่อว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของคนเรานั้นเกิดจากการเรียนรู้ในแบบและประเภทต่างๆ 3 ลักษณะ ดังนี้ (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2554)

1. การเรียนรู้จากสิ่งเร้า การเรียนรู้เช่นนี้มักจะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมได้เช่น ความกลัว ความวิตกกังวล ความเครียด เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวเป็นประเภทของพฤติกรรมภายใน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดเป็นความรู้สึกภายในอันเกิดจากสิ่งเร้า เช่น ช่วงเวลาใกล้สอบ (สิ่งเร้า) ทำให้เกิดความวิตกกังวล (ความรู้สึก) เพราะกลัวว่าจะสอบไม่ได้ เป็นต้น หรือเห็นอาหารที่ชอบ (สิ่งเร้า) และทำให้เกิดความรู้สึกรับรู้รสชาติกระตุ้นให้ต่อมน้ำลายผลิตน้ำลายในปริมาณมากจนเราเรียกกันว่าน้ำลายไหล พฤติกรรมที่กล่าวมานี้จะเห็นว่าไม่สามารถควบคุมได้เพราะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ถ้าบุคคลรู้ก่อนว่าเป็นเพราะว่าสิ่งเร้าใดก็อาจจะสามารถแก้ปัญหาของสิ่งเร้านั้นได้โดยอาจที่จะตัดความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้านั้นกับพฤติกรรมการตอบสนองเสีย การตอบสนองที่ไม่สามารถควบคุมได้ก็จะไม่เกิดขึ้น

2. การเรียนรู้จากเงื่อนไขพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำในสังคมแล้วได้รับผลกรรมที่ตามมาซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการเกิดขึ้นหรือการไม่เกิดขึ้นของพฤติกรรมนั้นอีกในสภาพที่คล้ายคลึงกันในโอกาสต่อไป ซึ่งผลกรรมที่ทำให้พฤติกรรม

นั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกในสภาพที่คล้ายคลึงกันเรียกว่า ตัวเสริมแรง และผลกรรมที่ไม่ทำให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นอีกเรียกว่า การลงโทษเช่น การที่นักเรียนทำการบ้านส่งครูตรงเวลาแล้วครูชมเชย อันส่งผลกรรมต่อพฤติกรรมการส่งงานตรงเวลาที่ทำให้นักเรียนส่งงานตรงเวลาตลอดมา แสดงว่าการชมคือการให้การเสริมแรงนั่นเอง ในขณะที่เดียวกันถ้านักเรียนกระทำผิดกฎระเบียบของโรงเรียนแล้วครูตี เขาจะไม่กระทำผิดระเบียบอีกเลยการตีนักเรียนก็ถือว่าเป็นการลงโทษ ซึ่งเงื่อนไขการเสริมแรงจะต้องให้สิ่งที่เขาชอบแล้วพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะเพิ่มขึ้น ส่วนเงื่อนไขการลงโทษเป็นการให้สิ่งที่เขาไม่ชอบแล้วพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นจะถูกระงับลง นอกจากนี้ยังมีผลกรรมอีกชนิดหนึ่งเรียกว่าการหยุดยั้ง เป็นการหยุดยั้งให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เคยได้รับการเสริมแรงมาแล้ว เช่น การที่นักเรียนทำตัวเหมือนเป็นตัวตลกในชั้นที่แสดงออกไปแล้วเพื่อนชอบ แต่ถ้าต่อมาทำตัวตลกอีกแล้วเพื่อนไม่สนใจแสดงว่าเพื่อนได้ใช้การหยุดยั้ง การหยุดยั้งนั้นถ้าใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้พฤติกรรมที่ถูกหยุดยั้งนั้นลดลงไปได้ พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมภายนอกซึ่งเป็นการกระทำที่มองเห็นได้จากการแสดงออกทางกาย

3. การเรียนรู้โดยผ่านตัวแบบ เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลใช้ความคิดในขณะสังเกตเห็นจากพฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งอาจเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตน หรือมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันดีในสังคมหรือเป็นพ่อแม่ ครู ผู้ปกครองหรือแม้แต่เพื่อน ๆ ก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมบางอย่างแล้วได้รับการเสริมแรง แนวโน้มที่จะทำตามหรือลอกเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบนั้นจะมีสูง ในขณะที่เดียวกันถ้าตัวแบบแสดงพฤติกรรมบางอย่างแล้วได้รับการลงโทษจะเห็นได้ว่าจะไม่ทำตามหรือเลียนแบบพฤติกรรมนั้น ๆ หลักการเรียนรู้โดยผ่านตัวแบบนี้ได้นำมาใช้กันอย่างมากมายในสังคมของเรา ดังจะเห็นได้จากในรายการโทรทัศน์ที่มีการจัดรายการเราไม่ทำผิดกฎจราจร ตาวิเศษ การป้องกันเอดส์ การเลิก



สูญบุหรื เป็นต้น พฤติกรรมเลียนแบบเป็นพฤติกรรมภายนอก

สรุปพฤติกรรมเกิดจากบุคคลได้รับการเรียนรู้ในรูปแบบหรือประเภทต่างๆ 3 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้จากสิ่งเร้า พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้จากเงื่อนไขผลกรรม และพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้โดยผ่านตัวแบบ

## วิธีการปรับพฤติกรรม

จากประเภทของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทั้ง 3 ลักษณะดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ หากเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ย่อมได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีพฤติกรรมดังกล่าวด้วยการเสริมแรงบวก เช่น ชมเชย ให้รางวัล แต่ถ้าเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมเป็นปัญหาส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่น เช่น ลักขโมย พุดบด หรือทะเลาะตบตีหรือชกต่อยกัน ต้องได้รับการแก้ไขด้วยการปรับพฤติกรรมโดยการสร้างการเรียนรู้ใหม่ให้กับบุคคลนั้นซึ่งอาจจะเปลี่ยนสิ่งเร้าใหม่ สร้างเงื่อนไขผลกรรมใหม่ที่จะให้การลงโทษเพื่อยุติพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือการเสริมแรงเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือสร้างตัวแบบที่เหมาะสมเพื่อให้เด็กลอกเลียนแบบจากตัวแบบนั้น โดยที่ตัวแบบอาจจะเป็นตัวแบบจริงหรือตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น จากโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร การ์ตูน เป็นต้น การปรับพฤติกรรมสามารถทำได้โดยบุคคลปรับพฤติกรรมด้วยตนเองหรือมีบุคคลอื่นปรับให้โดยใช้หลักและกระบวนการเดียวกัน สำหรับวิธีการปรับพฤติกรรมสามารถปรับได้โดยเทคนิคต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Meichenbaum, D. 1977) ; Mikulas, 1978 ; สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2556)

1. การใช้การเสริมแรงทางบวก เทคนิคนี้จัดได้ว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการเสริมสร้างและปรับพฤติกรรมของเด็กอีกทั้งเป็นวิธีการที่ใช้ได้ง่ายโดยมีเกณฑ์ในการใช้เสริมแรงทางบวกดังนี้

ต้องให้การเสริมแรงทันทีที่พฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้น เด็กแต่ละคนอาจจะชอบตัวเสริมแรงที่ต่างกัน ดังนั้นครูจะต้องเลือกชนิดของตัวเสริมแรงให้เหมาะสมกับความต้องการของเด็กแต่ละคน

1.2 ขนาดของการเสริมแรงที่ให้มึผลเช่นกัน ถ้าให้การเสริมแรงน้อยไปจะไม่มีผลแต่ถ้าให้มากเกินไปเด็กอาจจะติดอยู่กับการเสริมแรงนั้นได้ ดังนั้นครูจะต้องให้การเสริมแรงให้พอเหมาะกับความต้องการของเด็กแต่ละคน

1.3 วิธีการให้การเสริมแรงนั้นจะต้องให้ด้วยความจริงใจ มิใช่แสร้งหรือให้อย่างไม่เต็มใจ เพราะถ้าทำเช่นนั้นแล้วนอกจากจะไม่ได้ผลยังก่อให้เกิดปัญหาอีกด้วย

1.4 เมื่อให้การเสริมแรงจะต้องบอกเด็กด้วยว่า ให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมใดด้วยเหตุผลใด อันจะเป็นผลทำให้เด็กรับรู้และแสดงพฤติกรรมนั้นเพิ่มมากขึ้นเช่น “พวกเธอทำงานเสร็จทันเวลากันทุกคน เพราะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง และมีความรับผิดชอบสูง ครูภูมิใจในตัวเธอทุกคนเป็นอย่างมาก เอาละครูให้เวลาว่างพวกเธอ 10 นาทีทำในสิ่งที่พวกเธอต้องการ” แต่อย่าได้บอกถึงการเสริมแรงก่อนการบอกพฤติกรรมเป็นอันขาด เพราะจะทำให้เด็กติดอยู่กับตัวเสริมแรงนั้น

1.5 ในการวางเงื่อนไขในการเสริมแรงนั้นครูจะต้องวางเงื่อนไขแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่าได้หวังผลเลิศในเวลาอันสั้น เพราะนอกจากจะไม่ได้ผลแล้วยังจะก่อให้เกิดปัญหาทางอารมณ์แก่เด็กอีกด้วยเมื่อเด็กไม่สามารถทำได้ตามเงื่อนไขที่ตั้งไว้ เช่น การที่เด็กไม่เคยส่งงานตรงเวลาแล้วครูวางเงื่อนไขให้เด็กส่งงานตรงเวลาทุกครั้งเลยทันที การวางเงื่อนไขแบบนี้อยู่บนฐานของความไม่จริงโอกาสที่จะสำเร็จนั้นเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการวางเงื่อนไขจริงต้องวางอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยอาจจะเริ่มจากการวางเงื่อนไขให้เด็กส่งงานตรงเวลาประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ของงานที่ครูมอบหมายให้ทำ เมื่อเด็กสามารถทำตามเงื่อนไขนั้น



ได้แล้วครูจะต้องค่อยๆ เพิ่มเงื่อนไขขึ้นไปเรื่อยๆ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการทำเช่นนี้จะทำให้โปรแกรมการปรับพฤติกรรมมีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้มาก

สำหรับการเสริมแรงทางบวกควรใช้การเสริมแรงทางสังคมโดยทำได้ในสองลักษณะได้แก่ การใช้คำพูดชมเชยและการใช้ภาษาท่าทาง ซึ่งการเสริมแรงทางสังคมควรจะต้องใช้วิธีการทั้งสองลักษณะนี้ผสมผสานกันจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น คำพูดที่ควรจะใช้ในการเสริมแรงเด็กอาจจะมึลักษณะที่เป็นคำทั่วไป เช่น ดีมาก เก่งมาก เยี่ยม เป็นต้น ในขณะที่ใช้คำพูดชมเชยจะต้องให้ท่าทางสอดคล้องกับคำพูดนั้นๆ ด้วย เช่นยกนิ้วหัวแม่มือในขณะที่พูดว่าเยี่ยม นอกจากนี้การใช้การเสริมแรงทางสังคมในลักษณะของการพูดชมเชยนั้นจะต้องเน้นที่พฤติกรรมอย่าได้ชมเชยลอยๆ เพราะจะไม่ทำให้รู้สึกว่าคุณเองได้รับคำชมเชยเพราะอะไร เช่น บอกว่า

“พวกเธอเข้าชั้นตรงเวลาดีมาก ครูมีความสุขและภูมิใจจริง ๆ” แทนที่จะบอกว่า

“วันนี้พวกเธอน่ารักมาก”

ส่วนการใช้ภาษาท่าทางนั้นใช้ได้ง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพอย่างมากถ้าใช้ได้อย่างถูกต้องตามเงื่อนไข แต่ก็เป็นที่น่าประหลาดใจอย่างมากที่ส่วนใหญ่ยังไม่นิยมใช้และมักจะนิยมใช้การดูว่าแทน ซึ่งถ้าลองเปลี่ยนมาเป็นการชมเชยกันเมื่อทำดีและไม่ใส่ใจเมื่อทำไม่ดี พฤติกรรมของพวกเขาอาจจะเปลี่ยนมาในทางที่ดี แต่จะต้องระวังไว้ว่าอย่าได้ใช้คำพูดชมเชยในรูปแบบของการเสียดสีอย่างเด็ดขาด เพราะทำให้คุณค่าของตัวเสริมแรงทางสังคมหมดลงไปทันที

**2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ** เป็นเทคนิคที่ง่ายแต่ได้ผล เมื่อพบว่าพฤติกรรมใดดีขึ้นแล้วแม้เพียงเล็กน้อยก็ตามให้รีบบอกทันที บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ตนทำแล้วจะทำให้พยายามทำพฤติกรรมดังกล่าวให้ดีขึ้นเรื่อยๆ และถ้าจะให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอาจจะทำในรูปกราฟแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของตนเองอย่างเป็นรูปธรรมอันจะ

เป็นสิ่งที่คอยเตือนใจให้ประพฤติดีขึ้นเรื่อยๆ การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจทำได้ดังตัวอย่างนี้

“ักดา วันนี้เธอส่งงานตรงเวลาและมีความสมบูรณ์มาก”

“เนตรนภา การสอบคราวนี้เธอได้คะแนน 50 คะแนน สูงกว่าเมื่อสอบคราวที่แล้วถึง 5 คะแนน “

การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยคำพูดเช่นนี้จะทำให้นักเรียนเกิดความตระหนักในสิ่งที่ทำและจะทำให้บุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมเช่นนั้นเพิ่มมากยิ่งขึ้น

**3. การใช้เบี้ยอรรถกร** เป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพมากวิธีหนึ่ง เบี้ยอรรถกรนั้นอาจจะเป็น แสตมป์ ดาว หรือคะแนน สิ่งเหล่านี้สามารถนำมาแลกเปลี่ยนตัวเสริมแรงอื่นๆ ได้ เช่น อาจจะแลกเปลี่ยนของ แลกเป็นคูปองเงินสด โดยที่ต้องจัดทำตารางการแลกเปลี่ยนเอาไว้ ซึ่งวิธีการหาสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับเบี้ยอรรถกรนั้น อาจทำได้โดยการสำรวจความต้องการเสียก่อน จากนั้นจึงค่อยจัดลำดับความต้องการ โดยที่สิ่งที่ต้องการมากจะต้องใช้เบี้ยจำนวนมากมายแลก แต่เกณฑ์ในการกำหนดอัตราแลกเปลี่ยนควรจะกำหนดให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนได้โดยไม่ยากนัก ไม่เช่นนั้นจะขาดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมเป้าหมายนั้น และการใช้เบี้ยอรรถกรจะได้ผลดียิ่งขึ้นถ้าจะแสดงถึงจำนวนของเบี้ย ดาว แสตมป์ หรือคะแนนที่ได้รับเพื่อจะให้เห็นความก้าวหน้าของตนเองและวางแผนการใช้เบี้ยอรรถกรได้

**4. การใช้การลงโทษ** ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดของการลงโทษของครูส่วนใหญ่ยังคงมีความคลาดเคลื่อนอยู่บ้าง เนื่องจากครูเป็นจำนวนมากคิดว่าการลงโทษเป็นเพียงแต่ดุๆ ตี ตำหนิ การให้ทำงานบางอย่างมากขึ้น หรือแม้แต่การตัดสิทธิพิเศษ เป็นต้น ซึ่งถ้าดูอย่างผิวเผินแล้วก็อาจจะกล่าวได้ว่าวิธีการดังที่กล่าวมานั้นคือการลงโทษ แต่ความจริงแล้วการลงโทษมิใช่เป็นเพียงแต่การให้สิ่งที่เด็กไม่พึงพอใจ (ดู ต่ำ ตี ตำหนิ) หรือถอดถอนสิ่งที่เด็กพึงพอใจ (การตัดสิทธิพิเศษ





เช่น การไม่ให้ออกไปเล่นนอกห้องเรียน การไม่ให้ใช้โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น) เท่านั้น แต่ทว่ายังต้องมีอีกหนึ่งเงื่อนไข คือเมื่อให้สิ่งที่เด็กไม่พึงพอใจหรือถอดถอนสิ่งที่เด็กพึงพอใจแล้ว พฤติกรรมที่ถูกลงโทษนั้นจะต้องยุติลง ถ้าเมื่อใดก็ตามที่ครูใช้วิธีดังกล่าวแล้วพฤติกรรมนั้นยังคงเกิดขึ้นสม่ำเสมอ วิธีการดังกล่าวนั้นไม่เรียกว่าวิธีการลงโทษ แต่เรียกว่าวิธีการเสริมแรงเช่น การที่เด็กพูดจาก่อววนอารมณ์ครูในชั้นเรียนแล้วครูหันไปคุยด้วยเสียงอันดัง แต่ทว่าเด็กคนนั้นยังคงพูดจาก่อววนอารมณ์ครูอยู่ การดูของครูในกรณีนี้เรียกว่าการเสริมแรงแม้รูปแบบจะดูว่าเป็นการลงโทษก็ตาม เพราะเมื่อให้การดูไปแล้วพฤติกรรมการพูดจาก่อววนของเด็กไม่ลดลง ดังนั้นในกรณีเช่นนี้การดูจะเป็นการลงโทษก็ต่อเมื่อพฤติกรรมการพูดจาก่อววนอารมณ์ครูของเด็กคนนั้นจะต้องยุติลง การลงโทษดูเหมือนว่าเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากในการแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน แต่ในทางจิตวิทยานั้นการลงโทษไม่ใช่วิธีการแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา แต่เป็นเพียงวิธีการที่ใช้เพื่อระงับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาเท่านั้น และการที่ครูมีโอกาสระงับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็กได้ย่อมเป็นโอกาสอันดีของครูที่จะได้หาทางเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับเด็ก โดยการให้การเสริมแรงทางบวกดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น ดังนั้นก่อนที่ครูจะใช้การลงโทษ ครูจะต้องพิจารณาให้ดีและถ้าจะให้ดีครูควรรู้ก่อนว่าต้องการจะให้เด็กมีพฤติกรรมเช่นใด พร้อมทั้งเตรียมตัวเสริมแรงพฤติกรรมดังกล่าวด้วย ซึ่งถ้าครูยังไม่มีเป้าหมายและวิธีการที่แน่นอนครูไม่ควรจะใช้การลงโทษเลย เพราะนอกจากจะไม่ให้ประโยชน์ใดๆ แล้วยังจะสร้างปัญหาในระยะยาวได้อีกด้วย อย่างไรก็ตามแม้ว่าการลงโทษจะทำได้ยากและก่อให้เกิดปัญหาแก่ตัวเด็กการลงโทษนับได้ว่าเป็นวิธีการที่จะต้องใช้นั่นเอง อย่างน้อยที่สุดก็เพื่อที่จะหยุดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็ก เพื่อให้ครูได้มีเวลาในการเสริมสร้างพฤติกรรมใหม่ วิธีการลงโทษที่ครูควรจะใช้ซึ่งทำได้ง่ายและก่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุดมี 3 วิธีดังต่อไปนี้

4.1 การแก้ไขเกินกว่าเหตุ วิธีนี้เป็นวิธีการลงโทษที่ทำได้ง่าย นั่นคือเมื่อใดที่เด็กทำบางสิ่งบางอย่างผิดก็ให้เด็กแก้ไขสิ่งที่ผิดเกินกว่าสิ่งที่เด็กทำ จะทำให้เด็กไม่ทำสิ่งที่ผิดนั้นในเวลาต่อมา เช่น เห็นเด็กทิ้งขยะลงกับพื้นแทนที่ครูจะบอกให้เด็กเก็บขยะนั้นไปทิ้งที่ถังขยะแต่เพียงอย่างเดียว ครูจะต้องให้เด็กทำความสะอาดพื้นนั้นด้วย การทำเช่นนี้เท่ากับว่าครูได้ทำการแก้ไขสิ่งที่เด็กทำเกินกว่าที่เด็กทำจริง ซึ่งจะทำให้เด็กเกิดความระมัดระวังมากขึ้นก่อนที่จะทำสิ่งที่ผิดอีก

4.2 การใช้เวลานอก นับว่าเป็นวิธีการลงโทษอีกวิธีที่ใช้ได้ในชั้นเรียน ทำได้โดยการนำเด็กออกจากสภาพที่เด็กพึงพอใจ เช่น การที่เด็กเล่นในชั้นเรียน แกล้งเพื่อนตลอดเวลา ครูอาจจะลงโทษโดยการให้เด็กคนนั้นออกไปอยู่นอกชั้นเรียน ซึ่งการที่นำเด็กคนนั้นออกไปอยู่นอกชั้นเรียนนั้นจะต้องใช้เวลาไม่เกิน 10 นาที และสภาพการณ์นอกชั้นเรียนจะต้องไม่เป็นสภาพที่เด็กพึงพอใจ ไม่เช่นนั้นการใช้เวลานอกจะไม่ได้ผลเลย แต่ถ้าในกรณีที่ครูไม่สามารถจะเอาเด็กออกนอกห้องเรียนได้ ก็อาจจะเอาเด็กทุกคนออกจากห้องเรียนแล้วให้เด็กที่ชอปก่อววนนั้นอยู่ในห้อง การทำเช่นนี้เท่ากับว่าเป็นการที่เอาสภาพที่เด็กพึงพอใจออกจากตัวเด็กนั่นเอง ข้อที่ควรจะต้องระวังในการใช้เวลาออกคือ ครูจะต้องแน่ใจได้ว่าสภาพห้องนั้นเป็นสภาพที่เด็กพึงพอใจจริงๆ แต่ถ้าสภาพห้องเป็นสิ่งที่เด็กไม่พึงพอใจ เช่น ขณะที่ครูให้งานทำแล้ว ครูเกิดใช้เวลาออกกับเด็ก ก็เท่ากับว่าเป็นการเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเด็กนั่นเอง นอกจากนี้การใช้เวลานอกจะใช้ไม่ได้ผลเลย ถ้าเด็กเป็นคนที่ชอปกอยู่คนเดียว การใช้เวลานอกไม่ควรใช้เวลาเกินกว่า 5-10 นาที เพราะถ้าใช้เวลาเกินกว่านี้จะทำให้เกิดปัญหาตรงที่เด็กไม่สามารถเรียนทันเพื่อนได้

4.3 การปรับสินไหม เป็นวิธีการที่ถอดถอนสิ่งที่เด็กพึงพอใจอันอาจได้แก่ การตัดคะแนน การไม่ให้เด็กทำกิจกรรมบางอย่างที่เคยทำ การตัดสิทธิพิเศษหรือแม้กระทั่งการปรับเงิน เป็นต้น วิธีการปรับสินไหมนั้นเป็นวิธีการที่ใช้กันมากพอสมควร



ในสังคม ดังจะเห็นได้จากการที่ตำรวจปรับเงินผู้ทำผิดกฎจราจร เป็นต้น การปรับสินไหมทำได้ง่ายแต่จะต้องบอกเกณฑ์ในการปรับสินไหมให้กับเด็กได้รู้ล่วงหน้าเสียก่อน มิฉะนั้นเด็กจะไม่พึงพอใจแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาได้เช่น ถ้าใครไม่ส่งงานตรงเวลาอาจจะถูกตัดสิทธิ์ในการเล่นฟุตบอล หรือถูกตัดคะแนนเป็นต้น แต่จะต้องระวังไว้ว่าสิ่งที่เด็กจะถูกปรับนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่เด็กเคยได้รับอีกทั้งชอบด้วย เพราะถ้าสิ่งที่เด็กถูกปรับนั้นเด็กไม่ชอบ การปรับสินไหมก็จะได้ไม่ผล อีกทั้งการปรับสินไหมนั้นต้องไม่ปรับจนกระทั่งเด็กไม่มีอะไรให้ปรับ เพราะถึงจุดนี้แล้วเด็กก็จะเกิดความคับข้องใจทันทีและอาจจะแสดงออกในลักษณะที่ก้าวร้าวได้

เนื่องจากการลงโทษนั้นทำได้ยาก ดังนั้นในการลงโทษจึงควรจะต้องทำอย่างระมัดระวังซึ่งวิธีการลงโทษที่มีประสิทธิภาพควรจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1) การลงโทษจะต้องทำทันทีที่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

2) การลงโทษจะต้องทำให้รุนแรง ในที่นี้ความรุนแรงหมายถึงสิ่งที่รุนแรงตามการรับรู้ของผู้ได้รับการลงโทษเช่น การที่เด็กเคยถูกตีเป็นประจำ การที่จะลงโทษโดยการตีเด็กไม่จัดว่าเป็นสิ่งที่รุนแรง แต่การถอดถอนความสนใจอาจเป็นสิ่งที่รุนแรงสำหรับเด็กคนนี้ได้ หรือในกรณีที่เด็กไม่เคยถูกดุมาก่อนเลยเป็นการถูกดุครั้งแรก การดุอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่รุนแรงสำหรับเด็กคนนี้

3) การลงโทษนั้นก่อนที่จะดำเนินการจะต้องบอกให้เด็กรู้ว่า เขาทำพฤติกรรมใดเขาจึงถูกลงโทษ ซึ่งการบอกถึงพฤติกรรมที่เด็กกระทำผิดจะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้เชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับการลงโทษได้ เช่น บอกเด็กว่า “เธอตอยเพื่อน ดังนั้นครูจะต้องตีเธอ” เด็กก็จะต้องรู้ว่าถ้าตอยเพื่อนอีกครูจะตี ต่อไปพอเด็กจะตอยเพื่อนก็จะไม่กล้าเพราะกลัวว่าครูจะตี

4) การลงโทษนั้นครูจะต้องทำสม่ำเสมอ นั่นคือทุกครั้งที่เด็กทำผิดจะต้องลงโทษทุกครั้งไป

อย่าได้มีการยกเว้นอย่างเด็ดขาด เพราะถ้ามีการยกเว้นจะทำให้พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็กเกิดคงทนขึ้นและจะทำการแก้ไขได้ยากในอนาคต

5) การลงโทษนั้นจะต้องไม่ทำการลงโทษโดยค่อย ๆ เพิ่มความรุนแรง แต่จะต้องให้ รุนแรงเลยทันที เหตุที่ไม่ควรลงโทษแบบค่อย ๆ เพิ่มความรุนแรงนั้นเพราะจะทำให้เด็กเกิดการปรับตัวได้ การลงโทษก็จะได้ไม่ผลเช่น บอกเด็กว่าถ้าทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อไปนี้จะตี 1 ที เด็กจะคาดคิดว่าจะต้องถูกตี 1 ที แน่ ๆ ก็จะไม่เกิดความกลัวเพราะเตรียมตัวเตรียมใจไว้แล้ว การลงโทษก็จะได้ไม่มีประสิทธิภาพ

6) อย่าลงโทษเด็กด้วยอารมณ์โดยเด็ดขาด เพราะถ้าลงโทษเด็กด้วยอารมณ์แล้ว เด็กจะมีอารมณ์ตอบสนอง จะทำให้เด็กมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อครูผู้ลงโทษ

7) ช่วงเวลาของการลงโทษไม่ควรจะนานเกินไป ควรจะลงโทษสั้น ๆ แต่รุนแรงจะให้ผลดีกว่า มีการวิจัยพบว่า การตำหนิเด็กทั้งวันให้ผลสู้การตำหนิเด็กเพียง 1 นาทีไม่ได้ ถ้ารู้จักวิธีการตำหนิที่ถูกต้อง

8) ถ้าครูใช้การลงโทษโดยการตำหนิอย่าตำหนิด้วยเสียงอันดัง เพราะจากงานวิจัยพบว่าการตำหนิด้วยเสียงเบาได้ยินแค่ 2 คน จะได้ผลดีกว่าการตำหนิด้วยเสียงอันดังที่มีคนอื่นได้ยินด้วย

5. การใช้การหยุดยั้ง ในกรณีที่พฤติกรรมที่เด็กกระทำอยู่นั้นเป็นพฤติกรรมที่เด็กเคยได้รับการเสริมแรงมาก่อน ซึ่งวิธีการที่จะยุติพฤติกรรมนั้นนอกจากจะใช้วิธีการลงโทษแล้ว อาจจะใช้วิธีการหยุดยั้งหมายถึง การยุติการให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เคยได้รับการเสริมแรงนั้น จากการยุติการให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมนั้นอาจเป็นผลทำให้ความถี่ของการแสดงพฤติกรรมนั้นลดลงและยุติลงในที่สุด อย่างไรก็ตามในกรณีที่เด็กคนหนึ่งพูดจាកวนครูในชั้นเรียน ดังนั้นถ้าครูบอกให้เด็ก ๆ ทุกคนในชั้นไม่สนใจแล้วตัวครูเองก็ทำที่เป็นไม่สนใจพฤติกรรมการพูดจាកวนของเด็กคนนี้นั้นจะยุติในเวลาต่อมา หากพิจารณาวิธีการใช้การหยุดยั้ง



ดูเหมือนว่าจะเป็นวิธีง่าย ๆ แต่ความจริงแล้วใช้ได้ยากกว่าการลงโทษมากนัก แต่ผลข้างเคียงในทางลบจะเกิดน้อยกว่าการลงโทษถ้าใช้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งข้อควรระวังในการใช้เทคนิคการหยุดยั้งมีดังนี้

5.1 การใช้การหยุดยั้งจะได้ผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้แหล่งของตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้หมด พร้อมทั้งจะต้องสามารถควบคุมได้อีกด้วย ถ้าไม่รู้แหล่งของตัวเสริมแรงหรือไม่สามารถควบคุมแหล่งของตัวเสริมแรงได้แล้ว การหยุดยั้งก็จะได้ผล

5.2 การใช้การหยุดยั้งในระยะแรก พฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่ใช้การหยุดยั้งนั้นจะเพิ่มขึ้นอย่างสูงในทันทีทันใดแล้วจากนั้นจึงจะค่อย ๆ ลดลง ดังนั้นเมื่อใช้การหยุดยั้งแล้วจะต้องอดทนอย่างมากไม่เช่นนั้นจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่เกิดขึ้น เช่น การที่เด็กพูดจาก่อววนครู ครูทำเป็นไม่สนใจ เด็กอาจจะเพิ่มการพูดจาก่อววนมากขึ้นอาจจะพูดก่อกวนทั้งชั่วโมง ซึ่งถ้าเหตุการณ์ เกิดขึ้นเช่นนี้ ถ้าครูทนไม่ได้ไปให้ความสนใจต่อตัวเด็กอีก เช่น การไปดุด่าอย่างรุนแรง ก็จะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ว่าถ้าต้องการความสนใจจากครูก็ทำพฤติกรรมให้รุนแรงขึ้นจะได้ดังต้องการ ดังนั้นถ้าเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นจะต้องอดทนใจเย็นและพฤติกรรมนั้นจะลดลงเอง และเนื่องจากการใช้การหยุดยั้งจะก่อให้เกิดความรุนแรงของพฤติกรรมในช่วงแรก การหยุดยั้งจึงไม่ควรใช้กับพฤติกรรมที่มีลักษณะรุนแรงที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อตัวเด็กเองหรือต่อผู้อื่น

การใช้การหยุดยั้งเมื่อได้ใช้แล้วจะหยุดไม่ได้จะต้องใช้ให้ตลอดแล้วทุกอย่างจะดีขึ้น แต่ถ้าหยุดใช้กลางคันจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

5.4 ในขณะที่ดำเนินการใช้การหยุดยั้งอยู่ ควรจะได้มีการให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้วย เด็กจะได้สามารถเรียนรู้การแยกแยะว่าพฤติกรรมใดควรกระทำแล้วจะได้รับการเสริมแรง และพฤติกรรมใดไม่ควรทำเพราะจะไม่ได้อะไรเลย

6. การควบคุมตนเอง การควบคุมตนเอง ดูเหมือนว่าจะเป็นเป้าหมายสูงสุดของการปรับ

พฤติกรรม นั่นคือการทำให้คนเราสามารถทนต่อสิ่งที่มาเข้ายวนใจของตนเองได้และมีเป้าหมายที่จะต้องบรรลุได้อย่างแน่นอน ในกรณีของเด็ก ครูทั้งหลายคงอยากจะได้เห็นเด็กพยายามควบคุมตนเองโดยไม่วอกแวกไปทางอื่นขณะที่ครูสอน ไม่ใช่เมื่อยของเมื่อเห็นของวางไว้แล้วไม่มีคนอยู่คนที่ จะทำการบ้านโดยไม่ยอมดูรายการโทรทัศน์ ถ้ายังทำการบ้านไม่เสร็จ เป็นต้น

เทคนิคการควบคุมตนเองนั้นทำได้ไม่ถนัดนักและมีไหว้อายุดี ๆ ทุกคนจะมี แต่ว่าต้องอยู่ที่การฝึกฝนซึ่งอย่างน้อยที่สุดครูสามารถจะฝึกฝนให้เด็กได้รู้ตัวอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ในโรงเรียนและอยู่ในห้องเรียน ซึ่งการที่จะทำให้เด็กได้ตระหนักรู้ตลอดเวลาว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่นั้นจะนำไปสู่การควบคุมตนเองของเด็กนั้นอาจทำได้ดังนี้

6.1 ครูควรให้เด็กตั้งเป้าหมายในการเรียนด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะต้องเริ่มจากคำถามให้เด็กได้คิด เช่น ถ้ามัวแต่อนนี้มีปัญหาอะไร เป็นผลเนื่องมาจากอะไร จะแก้ไขและทำได้อย่างไรตลอดจนผลที่ได้ควรจะเป็นเช่นใด ให้เด็กได้คิดซึ่งถ้าครูสามารถชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกระทบได้แล้วอย่างเด่นชัด และในการให้เด็กสร้างพฤติกรรมเป้าหมายคงจะไม่เป็นปัญหา

6.2 เมื่อเด็กสามารถสร้างพฤติกรรมเป้าหมายด้วยตนเองได้แล้ว โดยที่มีครูเป็นผู้คอยชี้แนะ จากนั้นจะต้องให้เด็กหัดสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเอง ซึ่งครูอาจทำได้เช่น การที่เด็กตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะฟังที่ครูพูด จะมองครูในขณะที่ครูสอน ครูก็อาจจะให้เด็กบันทึกพฤติกรรมดังกล่าว

สรุปวิธีการปรับพฤติกรรมใช้สำหรับปรับเปลี่ยนบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ให้เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้การเสริมแรงทางบวก, การให้ข้อมูลย้อนกลับ, การใช้เบี่ยงพฤติกรรม, การลงโทษ, การใช้การหยุดยั้ง และการควบคุมตนเอง สามารถทำได้โดยบุคคลปรับพฤติกรรมด้วยตนเองหรือมีบุคคลอื่นปรับให้โดยใช้หลักและกระบวนการเดียวกัน



## ขั้นตอนการปรับพฤติกรรม

การปรับพฤติกรรมดำเนินการตามลำดับอย่างเป็นขั้นตอนของการวางเงื่อนไขการกระทำตามแบบวิเคราะห์พฤติกรรม 6 ขั้นตอนดังนี้ (Mikulas, 1978 ; สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2556)

1. กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย (Defining the target behavior) ในขั้นแรกนี้จะต้องกำหนดให้เฉพาะเจาะจง โดยสามารถสังเกตได้และวัดได้ แต่ไม่อยู่ในรูปของการตีตรา หรือบอกถึงลักษณะของบุคลิกภาพมากกว่าเป้าหมาย

2. รวบรวมและบันทึกข้อมูลพื้นฐาน (Collecting and recording baseline data) คือ หลังจากกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายแล้วลงมือดำเนินการเก็บรวบรวมพร้อมทั้งบันทึกข้อมูลพื้นฐานเพื่อแน่ใจว่าพฤติกรรมเป้าหมายนั้นเป็นปัญหาจริง ซึ่งส่งผลต่อการประเมินโปรแกรมการปรับพฤติกรรม และเป็นข้อมูลย้อนกลับช่วยให้การปรับพฤติกรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. วิเคราะห์พฤติกรรม (Behavior analysis) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลที่บันทึกนั้นมาทำการศึกษาเพื่อเลือกเทคนิควิธีการที่เหมาะสมมาดำเนินการวางแผนปรับพฤติกรรม

4. กำหนดสิ่งที่มีศักยภาพเป็นตัวเสริมแรง (Identifying potential reinforcers) โดยจะต้องตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความต้องการไม่เหมือนกัน จึงต้องเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

5. วางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขผลกรรม (Planning and Implementing the intervention) ขั้นตอนของการวางแผนจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของพฤติกรรมเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในขั้นแรก

6. ประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินการ

ปรับพฤติกรรม (Evaluating the effects of intervention) เป็นขั้นสุดท้ายด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลภายหลังจากการดำเนินการปรับพฤติกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว

สรุปการปรับพฤติกรรมสามารถดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับโดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย ตามด้วยการรวบรวมและบันทึกข้อมูลพื้นฐาน การวิเคราะห์พฤติกรรม แล้วจึงกำหนดสิ่งที่มีศักยภาพเป็นตัวเสริมแรง แล้ววางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขผลกรรมขั้นสุดท้ายคือประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินการปรับพฤติกรรม

## บทสรุป

การปรับพฤติกรรม หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้วยวิธีการทางจิตวิทยา เพื่อให้บุคคลโดยเฉพาะนักเรียนนักศึกษาซึ่งอยู่ในวัยเด็กและเยาวชนเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นั่นคือเป็นบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปรับพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้โดยบุคคลนั้นปรับด้วยตัวเองหรือโดยบุคคลอื่นปรับให้ โดยมีวิธีการปรับพฤติกรรมด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ 6 วิธี ได้แก่ การใช้การเสริมแรงทางบวก, การให้ข้อมูลย้อนกลับ, การใช้เบี่ยงเบน, การลงโทษ, การใช้การหยุดยั้ง และการควบคุมตนเอง และการปรับพฤติกรรมมีขั้นตอนในการดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย 2) รวบรวมและบันทึกข้อมูลพื้นฐาน 3) วิเคราะห์พฤติกรรม 4) กำหนดสิ่งที่มีศักยภาพเป็นตัวเสริมแรง 5) วางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขผลกรรม และ 6) ประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินการปรับพฤติกรรม





### เอกสารอ้างอิง

ลักขณา สรวิวัฒน์. (2554). *จิตวิทยาในชั้นเรียน*. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภชาติ. (2556). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Eddy, W.B. (1981). *Public Organization Behavior and Development*. Cambridge, Massachusetts: Winthrop Publishers, Inc.

Meichenbaum, D. (1977). *Cognitive-behavior Modification: An integrative approach*. New York: Plenum Press.

Mikulas, W.L. (1978). *Behavior Modification*. New York: Harper and Row.

# การพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

## The Development of Risk Management Guidelines of Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 in Nakhon Phanom Province

กชกร ศรีสงคราม<sup>1</sup>, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์<sup>2</sup>, จารุวรรณ เขียวน้ำชุม<sup>2</sup>

Kotchakhon Srisongkram<sup>1</sup>, Sumalee Sriputtarin<sup>2</sup>, Jaruwat Kheawnamchum<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารความเสี่ยง (2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารความเสี่ยง และ (3) พัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้เกี่ยวข้อง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ฉบับ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 -1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .65 -.92 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 -1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .60 -.84 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความเสี่ยง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงลำดับแรก คือ ด้านกลยุทธ์ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, การบริหารความเสี่ยง, ความต้องการจำเป็น

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

<sup>2</sup> สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

<sup>1</sup> Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

<sup>2</sup> Educational Administration and Development Program, Faculty of Education Nakhon Phanom University



## Abstract

The purposes of this research were (1) to investigate current situations and desirable situations of risk management guidelines, (2) to study needs assessment of risk management, and (3) to develop guidelines on risk management of secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 in Nakhon Phanom Province. The samples were 155 administrators and teachers followed Krejcie & Morgan's table, and they were selected by Stratified Random Sampling. The instruments used in this research were 4 five-rating scale questionnaires: (1) a questionnaire in current situations of risk management with the index of item congruence (IC) between .60-1.00, the discrimination between .65-.92, and the reliability of .98; (2) a questionnaire in desirable situations of risk management with the index of item congruence (IC) between .60-1.00, the discrimination between .60-.84, and the reliability of .98; (3) a structured-interview form; and (4) a suitability and possibility assessment form of guidelines in risk management. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index.

The results revealed that (1) overall current situations of risk management were at the high level, and desirable situations were at the highest level. (2) The first aspect of needs assessment of risk management was strategy. (3) Overall guidelines for developing risk management of schools under the Secondary Educational Service Area Office 22 revealed the suitability and possibility at the high level.

**Keywords:** The Development of Guidelines, Risk Management, Need Assessment

## บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 1) การบริหารงานขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาค เอกชน ก็ต้องประสบกับความเสี่ยงอยู่เสมอ ถ้าองค์กรมีการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม จะเป็นการสนับสนุน กลยุทธ์และแผนงาน ช่วยในการบรรลุจุดประสงค์ นอกจากนี้ยังทำให้มีการสื่อสารกันในองค์กรมากขึ้นด้วย (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2556: 1)

ความเสี่ยง คือเหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจ

เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งหากเกิดขึ้นจะมีผลในทางลบที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ เช่น การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ภัยธรรมชาติ การทุจริต ความเสียหายของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือการถูกดำเนินการทางกฎหมาย เป็นต้น (นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. 2551: 18-19)

การนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในสถานศึกษา จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งว่าการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ธร สุนทรายุทธ. 2550: 18) การบริหารความเสี่ยงไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับทางด้านการศึกษาแต่เป็นกิจกรรม ซึ่งมีการดำเนินงานอยู่แล้วหลายเรื่อง เช่น การควบคุมภาวะโภชนาการ ระบบประกันสุขภาพ เป็นต้น เพียงแต่สถาน ศึกษายังมีได้นำมาจัดระบบเชื่อมโยง



ประสานกิจกรรมบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมทั้งระบบ (ดวงใจ ช่วยตระกูล. 2551: 3) จะเห็นได้ว่า การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการลดมูลเหตุที่จะเกิดความเสี่ยง ทำให้ระดับความเสี่ยงนั้นสามารถประเมินและควบคุมได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 11)

ดังนั้น การบริหารความเสี่ยงจึงเป็นเทคนิคทางการบริหารที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเหตุผลหนึ่งอาจเป็นเพราะบทเรียนจากความสูญเสียเมื่อครั้งวิกฤติเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 (นงมล สะอาดโหม. 2550: 3-4) นอกจากนั้นการบริหารความเสี่ยงยังเป็นเครื่องมือสำคัญและมีประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมั่นใจได้ว่าความเสี่ยงได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมและทันเวลา (นิรภัย จันทรสวัสดิ์. 2551: 14) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการบริหารและการพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

## วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 255 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มละ 1 คน จำนวน 31 โรงเรียน โดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .65-92 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .60-84 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .98

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูลโดยการแสดงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI Modified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ได้จากการสัมภาษณ์การพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความเสี่ยง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ สร้างข้อสรุปจากเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยง นำเสนอแนวทางการพัฒนาที่ได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์คะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากแบบประเมินแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งประกอบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกลยุทธ์

สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกลยุทธ์ รายละเอียดดังตาราง 1



ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินการบริหารความเสี่ยงรายด้านโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารความเสี่ยง ของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
ด้านกลยุทธ์	4.28	.45	มาก	4.57	.55	มากที่สุด	.07	1
ด้านการดำเนินงาน	4.38	.51	มาก	4.62	.53	มากที่สุด	.06	3
ด้านการเงิน	4.43	.51	มาก	4.64	.54	มากที่สุด	.05	4
ด้านการปฏิบัติตาม กฎหมาย/ระเบียบ	4.33	.53	มาก	4.63	.54	มากที่สุด	.07	2
ด้านบุคลากร	4.49	.46	มาก	4.64	.54	มากที่สุด	.03	5
รวม	4.38	.45	มาก	4.62	.51	มากที่สุด	.05	

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการบริหารความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านบุคลากร ตามลำดับ

3. สรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

(1) ด้านกลยุทธ์ สถานศึกษาต้องมีการจัดทำ SWOT เพื่อทราบจุดอ่อนและจุดแข็ง มีการจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการระดมความคิดเห็นความต้องการรับบริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดทำรายละเอียดแผนงานให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาปฏิบัติ

ตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาตามปฏิทินการปฏิบัติงาน

(2) ด้านการดำเนินงาน สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการควบคุมภายในอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน มีการวิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงาน มีระบบประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดและพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน มีการจัดอบรม พัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21

(3) ด้านการเงิน สถานศึกษามีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และมีการจัดทำรายงานทางการเงินให้ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ ตัวเงินสด เงินฝากบัญชีธนาคารต้องมีความถูกต้องตรงกับทะเบียนคุมของบัญชีการเงิน มีทะเบียนคุมการเบิกจ่ายพัสดุที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินประจำเดือน



(4) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ สถานศึกษามีการจัดอบรม ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบและวินัยของทางราชการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้เท่าทันกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน นิเทศ กำกับและติดตาม

(5) ด้านบุคลากร สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังไว้อย่างชัดเจน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เพียงพอกับสัดส่วนของจำนวนนักเรียน มีการกำหนดภาระงานและมีคำสั่งแต่งตั้งไว้อย่างชัดเจน มีการประเมิน

ผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำทะเบียนและสถิติข้าราชการครู ลูกจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของบุคลากร มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามคุณวุฒิและความสามารถ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมาก รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 การตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารความเสี่ยงโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกลยุทธ์	3.96	.36	มาก	4.04	.22	มาก
ด้านการดำเนินงาน	4.06	.31	มาก	4.20	.19	มาก
ด้านการเงิน	3.88	.34	มาก	3.94	.26	มาก
ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ	3.90	.44	มาก	3.90	.29	มาก
ด้านบุคลากร	4.02	.04	มาก	4.16	.21	มาก
รวม	3.96	.28	มาก	4.05	.17	มาก

## อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ตู้อัจฉริยะ,

เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต และพีระพงษ์ สิทธิอมร (2560: 87) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่





พึงประสงค์ของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธินันท์ วันดี, ชัยยุทธ ศิริสุทธิ และสุพรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2559: 460) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ต่อการใช้ระบบการบริหารความเสี่ยงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิสรรค์ ศรีรัตนประชากุล (2559: 110) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรกคือ ด้านกลยุทธ์

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

(1) ด้านกลยุทธ์ สถานศึกษาต้องมีการจัดทำ SWOT ต้องจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการระดมความคิดเห็นต่อการรับบริการ มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มีความสอดคล้อง มีการจัดทำรายละเอียดแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และปฏิทินปฏิบัติงาน โดยมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ปสุตา โฆษัฐจันทร์ศรี (2556: 245-246) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารความเสี่ยงด้านนโยบายและด้านกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่าต้องเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในการดำเนินงาน มีการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ และต้องมีเงินทุนสำรอง

(2) ด้านการดำเนินงาน สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการควบคุมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกด้าน มีการวิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง มีระบบประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดและพัฒนาศึกษาาร่วมกัน มีการวิเคราะห์หลักสูตร พัฒนาสูตร รวมไปถึงการจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา/หลักสูตรท้องถิ่น โดยที่ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม อยู่เสมอ และมีการจัดอบรม พัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือพัฒนาให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ศรีแสนปาง (2556: 168) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษาสภาพความเสี่ยงและกระบวนการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนประถมศึกษาจากการสนทนากลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนประถม ศึกษา จำนวน 3 เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีสภาพความเสี่ยงที่สอดคล้องร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา และการประกันคุณภาพภายใน

(3) ด้านการเงิน สถานศึกษามีการจัดการและการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการจัดทำระบบข้อมูลด้านการเงิน วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และมีการจัดทำรายงานทางการเงินให้ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน เบิกจ่ายเงิน





ให้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้งบประมาณ และมีการจัดทำรายงานทางการเงินส่งหน่วยงานต้นสังกัดได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เทพ พัฒนบุรีพันธ์ (2557: 137-228) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากร

(4) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ สถานศึกษา มีการจัดอบรม ส่งเสริม ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบและวินัยของทางราชการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้เท่าทันกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการนิเทศกำกับติดตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิสวรรค์ ศรีรัตน์ประชากุล (2559: 108-110) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ คือ ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

(5) ด้านบุคลากร สถานศึกษา มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังไว้อย่างชัดเจน และเพียงพอกับสัดส่วนของจำนวนนักเรียน มีคำสั่งแต่งตั้งและมีการกำหนดภาระงานไว้อย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามคุณวุฒิและความสามารถ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิสวรรค์ ศรีรัตน์ประชากุล (2559: 108-110) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร คือ มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังไว้อย่างชัดเจน การบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตน มีการบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจบุคลากร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22

จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านกลยุทธ์ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกเหล่านั้นและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองเพื่อรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม ซึ่งสภาพปัจจุบันของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกลยุทธ์ และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการบริหารความเสี่ยงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



คือ ด้านกลยุทธ์ เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยง ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนให้ชัดเจน และควรมีการบริหารความเสี่ยงในทุกโครงการหรือกิจกรรมหลักที่โรงเรียนต้องทำ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

### 2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการ

บริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม

## เอกสารอ้างอิง

- เจริญ ศรีแสนปาง. (2556). *การพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). *การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ .
- นิรภัย จันทร์สวัสดิ์ . (2551). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล.
- นฤมล สะอาดโณม. (2550). *การบริหารความเสี่ยงองค์กร*. กรุงเทพฯ: ฐานการพิมพ์.
- ปสุตา โอษฐ์จันทร์ศรี. (2556). *รูปแบบการบริหารความเสี่ยงด้านนโยบายและด้านกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พันธุ์เทพ พัฒนจรีพันธ์. (2557). *การพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงสำหรับโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พุดสีวรรค์ ศรีรัตนประชากุล. (2559). *การพัฒนาแนวทางการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เมธีรัตน์ วันดี , ชัยยุทธ ศิริสุทธิ และสุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2559). *การพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิวัฒน์ ตู้อำนาจ, เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต และพีระพงษ์ ลิทธิอมร. (2560). "รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษา," *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*, 11(1): 82-92
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.



สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. หน้า 1.

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Factors Affecting Performance of Supporting Staff of Graduate School, Mahasarakham University

กนกนวล นรินยา<sup>1</sup>, กริสน์ ชัยมูล<sup>2</sup>

Kanoknuan Narinya<sup>1</sup>, Krit Chaimoon<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 16 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัยเพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และการทำวิจัย 2) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและการวิจัยเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาหน่วยงาน และ 3) การนิเทศภายในเพื่อกำกับติดตามการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินโครงการ/กิจกรรม แบบสังเกตแบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก

ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า

1.1 บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย โดยส่วนรวมมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

<sup>1</sup> บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Graduate School, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Faculty of Engineering, Mahasarakham University



1.2 บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย โดยส่วนรวม มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

1.3 บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นอันดับต้น และควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม เช่น จัดกิจกรรมให้ความรู้หรืออบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าที่สูงขึ้น

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ พบว่า

2.1 บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยรวม และความรู้การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และการทำวิจัยหลังจากการอบรมมากกว่าก่อนการอบรม โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความรู้ด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และความรู้ด้านการทำวิจัยจากงานประจำ (R2R)

2.2 ผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศภายใน เพื่อการกำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัยของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่มีหัวข้อในการทำวิจัย จำนวน 15 คน มีบุคลากรมีผลงานอยู่ระหว่างยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน และมีบุคลากรสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน

โดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรควรมีการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นสำคัญ โดยบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน, บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Abstract

The research topic entitled "Factors Affecting Performance of Supporting Staff of Graduate School, Mahasarakham University" is the mixed methodologies in accordance of 2 periods. The first period is to study factors and its impacts on the performance in operation of supporting staff of Graduate School, Mahasarakham University. The research tool is the questionnaires and statistical tools used for analyzing the data are percentage, average, standard deviation. The second period is to develop performance on the operation



manual writing and research methodology for supporting staff, Graduate School, Mahasarakham University, which is based on the quality research approach by using action research methodology with developing strategies as follows: 1) workshop on operation manual writing and research methodology for staff to improve skills, knowledge, understanding on the manual and research methodology, 2) Knowledge Management (KM) by organizing activities that allow the staff to exchange knowledge with Mentoring technique that has specialists to advise technique to develop the operation manual and research for developing both on-hand work and organization, and 3) Internal site visit for monitoring and following up the progress of operation manual writing and research methodology. The tools used for the research are the project/activity evaluation forms, behavior observation, interview and collection forms.

The research results are as follows:

The first period: study of the factors and its impacts on the performance in operation of supporting staff of Graduate School, Mahasarakham University, found that

1.1 The operation performance of the supporting staff, Mahasarakham University, achieved the highest performances in overall and 3 specific aspects: respect to right and ethic, teamwork and best services, respectively. While there are 2 performance aspects achieved good in level: focus on proficiency and being a professional specialist.

1.2 Factors that affected the overall performance of the supporting staff, Mahasarakham University, were in the good level, relying on top 3 following aspects: understanding in jobs, good relations among staff and good carrier path, respectively.

1.3 The needs in terms of guidance for developing performance of staff, Mahasarakham University, were all 5 aspects. The results show that the staff firstly needed to have a good carrier path by receiving enhancing and supporting in development continuously in order to be able to apply knowledge for self-development and job carrier development certainly, for example, knowledge transfer activities, workshop on operation manual writing, research methodology, for improving and developing the certain jobs and good progress in job carrier.

The second period: develop performance on the operation manual writing and research methodology for supporting staff, Graduate School, Mahasarakham University, consisted of 2 development phase cycles, the results show that:

2.1 Staff of Graduate School gained knowledge and understand more on operation manual writing workshop, operation manual and research methodology in overall by having higher test score than before attending the workshop; having highest and high scores on knowledge of operation manual writing and knowledge of research methodology from routine jobs (R2R), respectively.



2.2 results from KM with mentoring technique and internal site visit for monitoring the development of performance of staff on operation manual writing and research methodology for supporting staff, Graduate School, Mahasarakham University, found that all the staff have begun writing their own operation manuals. Most staff could have the research topics, for 15 staff. There were 2 staff that could be able to submit for higher professional position and 1 staff that could achieve submitting for the Professional level.

In conclusion, performance development of staff should be done based on the factors related on good progress on carrier path; especially, the staff could receive the support and facilitation on knowledge on the jobs continuously in order to be able to apply the knowledge for self-development, job development and good progress in profession with clear processes.

**Keywords:** Factors Affecting Performance of Supporting, Staff of Graduate School, Mahasarakham University

## บทนำ

ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการเมือง เศรษฐกิจ การค้า และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบให้ภาครัฐจะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน โดยแสวงหาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เข้ามาเพื่อให้องค์กรภาครัฐสามารถฝ่าฟันกับวิกฤตที่เผชิญอยู่และพร้อมรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทายโดยมีโจทย์ที่สำคัญคือ ทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งจะสามารถรักษานักวิชาการที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (ศิริพร แยมินิล, 2549: 5)

การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนปัจจุบัน จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งจะยึดถือหลักคุณธรรม ได้แก่ ความเสมอภาคทางโอกาส ความรู้ความสามารถความมั่นคงในอาชีพ และความเป็นกลางทางการเมือง (เนาวรัตน์

แยมแสงสังข์, 2542: 19-20) ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินในการนำนโยบายของรัฐ และภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลในพื้นที่และโดยที่ประเทศไทยได้ประสบกับสภาวะวิกฤต ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวในแต่ละด้านอย่างเร่งด่วน และเป็นที่มาของการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมา โดยมุ่งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐไปสู่การทำงานเพื่อประชาชน มีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชน ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2549 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2549 ความว่า “ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินจะต้องมุ่งปฏิบัติภาระที่พึงด้วยความอุตสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด





และความรับผิดชอบ ชั่วดี เป็นเครื่องวิจัยวิจารณ์ ปรับปรุงตัวปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ งานที่สำเร็จสำเร็จผลสมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์ที่พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคง ทั้งแก่ตนเอง แก่งาน และแก่ส่วนรวมพร้อมทุกส่วน” (สำนักงาน ก.พ, 2549: 5)

การทำงานจะให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ ตั้งไว้จะต้องทำด้วยความตั้งใจที่จะให้งานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ดังพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2530 ความว่า “การทำงานเมื่อมีโอกาสและมืงานสมควรเต็มใจทำ โดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้หรือเงื่อนไขอันใดไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง คนที่ทำงานได้จริงๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใดย่อมทำได้เสมอ ถ้ายิ่งมีความเอาใจใส่ มีความขยัน และความซื่อสัตย์สุจริตก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น” (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, 2530: ไม่มีเลขหน้า)

สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สมรรถนะจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล สมรรถนะอาจแบ่งได้ 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งแต่ละบุคคลจำเป็นต้องมีคุณลักษณะจำเป็นทั้งสามส่วนนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานของตนบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานขั้นต่ำที่องค์กรกำหนดไว้ และมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554 เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทนประจำปี การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ

ราชการของข้าราชการและพนักงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งมืองค์ประกอบและสัดส่วนการประเมิน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) พิจารณาจาก ปริมาณผลงานและคุณภาพผลงาน 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 30) พิจารณาจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือสมรรถนะทางการบริหาร (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554) Horton (2000) ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง การมีความรู้ ทักษะที่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ พรชก เกตุกัณฑ์ (2551: 27) กล่าวว่า สมรรถนะหลักเป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรในทุกระดับ ทุกตำแหน่งและทุกกลุ่มงานในองค์กรที่จำเป็นต้องมี เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ธาริณี อภัยโรจน์ (2544) สรุปว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคลากรที่รับผิดชอบในหน้าที่ขององค์กร ซึ่งศักยภาพในการประยุกต์ใช้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสมกับบทบาทขององค์กร และภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การจำแนกประเภทสมรรถนะสามารถ แบ่งได้หลายรูปแบบ เช่น สมรรถนะกลางที่ใช้ร่วมกัน และสมรรถนะที่ใช้เฉพาะกลุ่มงาน หรือแบ่งตามระดับการปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะในงาน และสมรรถนะขององค์กร เป็นต้น

เนื่องจากบัณฑิตวิทยาลัย ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อให้หน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานที่ดีจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด





ผู้วิจัยในฐานะที่รับผิดชอบงานบุคคล หน่วยงานบัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเป็นข้อสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบัณฑิตวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่สนใจ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบในการวิจัย ดังนี้

- 1.1 กรอบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 7) 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน 5) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. การศึกษาปัจจัยและสมรรถนะของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 16 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 1 ฉบับ มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 4 ความต้องการเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 5 ข้อ/ด้าน

2.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ



2.3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.2 สร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เขียนเป็นข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท คือ ระดับสมรรถนะมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่ต้องการ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้เครื่องมือกับบุคลากรสายสนับสนุนในคณะที่จัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และพิจารณาว่า เหมาะสมถูกต้อง โดยอยู่ในดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ โดยเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 หรือมากกว่า และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.961-0.968

## 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขฉบับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

## 2.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 16 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ หลังจากนั้นจึงได้

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 16 คน ประกอบด้วย

1.1.1 ข้าราชการ จำนวน 3 คน

1.1.2 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 9 คน

1.1.3 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม คือ วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.2.1 นายสวัสดิ์ วิชระโกชน นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ สังกัดกองทะเบียนและประมวลผล วิทยากรให้ความรู้ด้านการทำคู่มือปฏิบัติงาน

1.2.2 รศ.ดร.ประสาท เนื่องเฉลิม อาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ วิทยากรให้ความรู้ด้านการทำวิจัย

## 2. กรอบการวิจัย

กรอบการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา



2.1 การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนต้องมีคู่มือปฏิบัติงาน

2.2 การทำวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 กลุ่มที่มีการค้นหาหัวข้องานวิจัยสามารถเริ่มเขียนงานวิจัยได้

2.2.2 กลุ่มที่มีหัวข้องานวิจัยแล้ว เขียนวิจัยอย่างไรให้สำเร็จจนสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

3. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย

3.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและการวิจัยเพื่อพัฒนางานและพัฒนาหน่วยงาน

3.3 การนิเทศภายใน เพื่อกำกับติดตามการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัยให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขของระบบบริหารงานบุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

4. วิธีการวิจัย

วิธีการวิจัยครั้งนี้ ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามหลักแนวคิดของเคมมิสและแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988: 11-15) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย โดยดำเนินการพัฒนาตามวงจร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกตการณ์ (Observation) 4) การสะท้อนผล (Reflection)

## ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยส่วนรวมมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ( $\bar{X}=4.74$ , S.D.=0.51) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.58$ , S.D.=0.57) ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X}=4.56$ , S.D.=0.56) และมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.=0.56) และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.=) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยส่วนรวม มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.=0.47) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.45) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.62) ตามลำดับ



3. ความต้องการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นอันดับต้น โดยบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม เช่น จัดกิจกรรมให้ความรู้หรืออบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าที่สูงขึ้น

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัยเพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และการทำวิจัย 2) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและการวิจัยเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาหน่วยงาน และ 3) การนิเทศภายในเพื่อกำกับติดตามการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินโครงการ/กิจกรรม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก มีการดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยรวม มีความรู้ในการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และการทำวิจัย หลังจากการอบรมมากกว่าก่อนการอบรม โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความรู้

ด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.27$ ) และความรู้ด้านการทำวิจัยจากงานประจำ (R2R) ( $\bar{X}=4.07$ )

2. ผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศภายใน เพื่อการกำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่มีหัวข้อในการทำวิจัย จำนวน 15 คน มีบุคลากรที่มีผลงานอยู่ระหว่างยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน และมีบุคลากรสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน

## สรุปผล

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยส่วนรวมมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยส่วนรวมมีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน



3. ความต้องการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นอันดับต้น โดยบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม เช่น จัดกิจกรรมให้ความรู้ หรืออบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าที่สูงขึ้น

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ พบว่า

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติ (Action Research) จำนวน 2 วงรอบ โดยวงรอบที่ 1 พบว่า บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยรวม และความรู้การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และการทำวิจัยหลังการอบรมมากกว่าก่อนการอบรม โดยเรียงค่าเฉลี่ยมากที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความรู้ด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และความรู้ด้านการทำวิจัยจากงานประจำ (R2R)

2. การพัฒนาบุคลากร วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) พบว่า ผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศภายใน เพื่อการกำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย

พบว่า บุคลากรมีการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่มีหัวข้อในการทำวิจัยจำนวน 15 คน มีบุคลากรมีผลงานอยู่ระหว่างยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน และมีบุคลากรสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยส่วนรวม มีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ คมกริช เสาวจิตร (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และมลฑา พิทักษ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับ





ความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นอันดับต้น โดยบุคลากรควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม เช่น จัดกิจกรรมให้ความรู้ หรืออบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าที่สูงขึ้น อาจเนื่องจากบุคลากรมีภาระงานมาก และเร่งด่วน ไม่มีการแบ่งเวลาในการทำผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานเพื่อความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ กัทลี ศักดาคำ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช ได้แก่ โครงสร้างของงาน ความรู้และทักษะในการทำงาน ลักษณะงาน สภาพการทำงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บัญชา ฐานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้า

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. การพัฒนาบุคลากร วงรอบที่ 1 พบว่า บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยรวม และการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัยจากงานประจำ (R2R) หลังจากการอบรมมากกว่าก่อนการอบรม อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยมาก่อน และมีคู่มือการปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่คู่มือการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามรูปแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งบุคลากรมีความใฝ่รู้ในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ รุ่งเรือง สิทธิจันทร์ (2560) พบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดหนังสือขึ้นชั้นด้วยระบบสัญลักษณ์เพิ่มขึ้น และสุเทพ บุญผาคร (2561) พบว่า การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนวิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน ตามกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ครบตามกรอบการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากร วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศภายใน เพื่อการกำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศภายใน เพื่อการกำกับติดตามการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเขียนคู่มือปฏิบัติงานและการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีการดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่มีหัวข้อในการทำวิจัย จำนวน 15 คน มีบุคลากร



มีผลงานอยู่ระหว่างยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน และมีบุคลากรสามารถยื่นขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก บัณฑิตวิทยาลัยมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินงานปฏิบัติราชการตามคำรับรอง ฯ (รายตัวชี้วัด) บัณฑิตวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2562 ตัวชี้วัดที่ 2.1.9 จำนวนของบุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการ เพิ่มขึ้นจากฐานเดิมหรือ สามารถยื่นขอผลงานทาง วิชาการตามเงื่อนไขของระบบบริหารงานบุคคล และเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการดำเนินการจัดทำ ผลงานในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นและบรรลุ ตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานวางไว้ ทำให้การพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่าง เห็นเป็นรูปธรรมเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับ สู่เทพ บุปผาคร (2561) กิจกรรมการนิเทศ มีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ในชั้นเรียนมากขึ้น และเขียนรายงานการวิจัยได้ ผล การดำเนินการนิเทศ พบว่า สามารถพัฒนากลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยให้ดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถ เขียนรายงานการวิจัยได้สมบูรณ์ถูกต้องตามรูปแบบ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร (2560) ที่ได้ศึกษาการ พัฒนาระบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากผลการนำระบบการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาไปใช้ พบว่า ระบบการสอนงานและการเป็น พี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ Akida (2012: 83) พบว่า การใช้กระบวนการสอนงาน ก่อนและหลังการดำเนินการ โดยอาศัยการสังเกต การสร้างแบบจำลองโดยการสอนงาน ปรึกษาและ ดูแลเพื่อพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงเรียนครูใหญ่ ระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา เพื่อให้ข้อมูล ย้อนกลับและเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง

1.2 ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากรรายบุคคลไว้อย่างชัดเจน และถือปฏิบัติ ไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ควรติดตามผลการดำเนินงานพัฒนา ตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ควรสนับสนุนให้นำผลการวิจัยไป เผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียม ความพร้อมก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการบุคลากรเชิงระบบ

2.3 ควรศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากพี่เลี้ยง ที่หน่วยงานตั้งขึ้นใน การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สูงขึ้น ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.กริสน์ ชัยมูล คณบดีบัณฑิต วิทยาลัย นางพิกุลศิลป์ งามสูงเนิน และนางสาว อรไท สีหาบุญมี ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษาในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณ กองส่งเสริมและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่สนับสนุนทุนการวิจัย งบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2562



ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภัทธานกลางคาร รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คุณพงษ์เทพ เจริญศักดิ์ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คุณกรวิภา ไผตรีแพน บุคลากร ชำนาญการพิเศษ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้

ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ งานวิจัย และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธต์ เนื่องเฉลิม อาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2544). *คู่มือหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินผล การปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน สังกัดมหาวิทยาลัย มหาสารคาม*. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์-สารคามเปเปอร์, 2554.
- กัทลี ศักดาคำ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสาย สนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- คมกริช เสาวจิตร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ธาริณี อภัยโรจน์. (2544). *การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). *แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พรชนก เกตุกัณฑ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและสมรรถนะหลักของเทศบาลนครนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร. (2560). *การพัฒนาระบบการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มลทา พิทักษ์. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน สังกัดสำนักงานงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รุ่งเรือง ลิทธิจันทร์. (2560). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดหนังสือขึ้นชั้นด้วยระบบสัญลักษณ์ของสำนัก วิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาธนบุรี. (2530). *พิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปี 2530*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาธนบุรี.
- ศิริพร แยมนิล. (2549). "Competency ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล," *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(18): 5 ; เมษายน.





- สุเทพ บุปผาคร. (2561). *การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน*.  
วิจัยสถาบัน หนองคาย: วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน.
- สำนักงาน ก.พ. (2549). *วันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2549*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและ  
สมรรถนะสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชुม ช่างจำกัด.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติด  
ตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา.
- Akida, Lesli Kissane-Long. (2012). *Using Mentor-Coaching to Refine Instructional Supervision  
Skills of Developing Principals*. Doctor's Thesis, California: University of California,  
Los Angeles.
- Horton, S. (2000). Competency Management in the British Civil Service. *The International  
Journal of Public Service Management*, 13(4): 354-368.
- Kemmis, S. and R. McTaggart. (1988). *The Action Research Planner*. 3<sup>rd</sup> ed. Victoria: Deakin  
University Press.

# การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## The Development of Competency's Team Work for supporting personnel of Mahasarakham University

นิตติยา รัตนะ<sup>1</sup>, ชวลิต ชูกำแพง<sup>2</sup>

Nittiya Rattana<sup>1</sup>, Chowwalit Chookhampaeng<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 331 คน ได้มาโดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบประเมิน แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3. เนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 4.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองตาม Module แบ่งออกเป็น 5 Module 4.2 การเรียนรู้โดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และ 4.3 การบูรณาการสอดแทรกการเสริมสร้างสมรรถนะในสถานศึกษาของตนเอง รวมทั้งสิ้น 90 ชั่วโมง และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ, การทำงานเป็นทีม, บุคลากรสายสนับสนุน

<sup>1</sup> นิตติระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Master Student Major Educational Administration and Development Faculty of Education Mahasarakham University

<sup>2</sup> Associate professor Department of Curriculum and Instruction Faculty of Education Mahasarakham University



## Abstract

The purposes of the research were study current conditions, desirable conditions, need and develop of Competency's Team work Program on Competency's Team work for supporting personnel of Maharakham University. The samples consisted of 331 participants by Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table. The instrumentations were the following ; 1) evaluation forms 2) questionnaire 3) interview forms. Statistics used for data analysis are percentage, mean and standard deviation.

The research results finds that:

1. Result of the current conditions and desirable conditions about Competency's Team work for supporting personnel. Reported of current conditions at the high level. Desirable conditions at the high level and Suitable leadership most need, Setting common goals, and Communication respectively.

2. Result of a program of development of Competency's Team work for supporting personnel of Maharakham University were invented by 4 elements 1) the purpose of the program 2) the objectives of the program 3) content 4) development method following; 4.1) Self-learning 5 Module, 4.2) Learning by working with other people and 4.3) Integration. The result by 7 experts reported that the program's possibility, suitability is at the most level.

**Keywords:** Competency, Team Work, supporting personnel

## บทนำ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูปการศึกษา ที่ผลักดันให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของงานให้เป็นที่ไปตามบริบทใหม่ ที่ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าในองค์กร เพราะเป็นรากฐานในการผลิตนวัตกรรมขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเฉพาะภาคธุรกิจ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการไทยในปี 2556-2561 กำหนดไว้ชัดเจนว่า หน่วยงานราชการต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency-based Approach) นโยบายดังกล่าวส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับตัวอย่างสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการและทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาศักยภาพข้าราชการในภาครัฐ โดยนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐด้วย

(ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2548: 32) และจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบข้าราชการไทยในปี 2551-2555 ได้มุ่งเน้นปรับปรุงขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้สามารถเพิ่มผลผลิตภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้ รวมถึงการจัดให้มีระบบการให้คำแนะนำ (Coaching)/ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งจัดให้มีการเตรียมแผนสร้างบุคลากรทดแทน (Succession Plan) ในหน่วยงานราชการและปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคคลในวงราชการให้เกิดความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551: 18)



สมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลที่คาดหวังไว้ โดยการพัฒนาทางด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้จากการศึกษาอบรมสัมมนา รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ ด้านทักษะความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งเสริมให้สามารถทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ต้องได้รับพัฒนาคุณลักษณะ ความคิด ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 7)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องมีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการและพนักงานทุกตำแหน่งตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนข้าราชการพลเรือนคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีที่สุดหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน 2) บริการที่ดี โดยมีความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการและพนักงานในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงาน

อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการพนักงาน เพื่อรักษาคำสัตย์ต่อความเป็นข้าราชการ พนักงาน 5) การทำงานเป็นทีม โดยมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554: 4) มหาวิทยาลัยได้แบ่งประเภทบุคลากรเป็น 2 สายงานหลักคือ 1) บุคลากรสายวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและวิจัย และอาจารย์ 2) บุคลากรสายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนงานวิชาการ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554: 6)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 2,410 คน จากการสำรวจข้อมูลปัญหาในด้านการบริหาร พบว่า ปัญหาในการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ต้องการที่จะสร้างการทำงานเป็นทีมที่ดีทั้งในด้านกระบวนการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหา เพิ่มการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นการเรียนรู้ระหว่างทำงาน จะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละมหาวิทยาลัย จะต้องสร้างทีมงานเพื่อเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ระหว่างทำงาน หลังจากเสร็จสิ้นการทำงานหรือแม้กระทั่งก่อนที่จะเริ่มทำงานด้วย เป็นการสร้างความเชื่อมั่นเอง เน้นความเป็นระบบ อะไรก่อนหลัง นำไปสู่การพัฒนาความสามารถ สูงขึ้นตลอดเวลาและส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถทำงานปฏิบัติงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีกระบวนการการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งทีมงานแต่ละคนจะได้มีส่วนร่วมในการรับรู้



มีโอกาสรับทราบทุกขั้นตอนร่วมกันทัดเทียมกันด้วย (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554: 29)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคามว่า มีตัวแปรใดบ้างที่สามารถจำแนกบุคลากรสายงานสนับสนุน ที่มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมสูงและต่ำได้ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการประเมินและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากประชากร จำนวน 2,410 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (r) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รายข้ออยู่ระหว่าง 0.68-0.92 และค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รายข้ออยู่ระหว่าง 0.48-0.85

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยผู้วิจัยได้เข้าศึกษาดูงาน พร้อมสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงาน รวมถึงคณะที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 คณะ หน่วยงานละ 3 คน รวม 9 คน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการศึกษาระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำไปใช้ศึกษาข้อมูลเชิงลึกในการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาอย่างรอบด้าน แล้วนำข้อมูลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาสังเคราะห์



องค์ความรู้ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญเพิ่มเติมในการนำวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นที่มาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แล้วจึงนำไปสู่การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งการศึกษาเอกสาร การสังเกตสภาพแวดล้อม และสิ่งที่พบเห็นในคณะหรือหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

2. การตรวจสอบยืนยัน/ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) เป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2) เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3) เป็นหัวหน้าสำนักงาน กองสถาบัน จำนวน 2 คน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วดำเนินการประเมินโปรแกรมตามคู่มือที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นพร้อมนำข้อเสนอแนะของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ไปจัดทำโปรแกรมการพัฒนาระดับสมบูรณ

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประเด็นข้อเสนอแนะการพัฒนาโปรแกรมของผู้ทรงคุณวุฒิ

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$ ,  $S.D.=0.61$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ ,  $S.D.=0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ (ดังตาราง 1)





ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3.75	0.51	มาก	4.81	0.49	มากที่สุด	0.28	2
2. ด้านความไว้วางใจ	3.80	0.57	มาก	4.71	0.51	มากที่สุด	0.24	4
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.83	0.69	มาก	4.82	0.63	มากที่สุด	0.26	3
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.87	0.56	มาก	4.72	0.48	มากที่สุด	0.22	5
5. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.89	0.59	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด	0.30	1
โดยรวม	3.76	0.61	มาก	4.75	0.53	มากที่สุด	0.26	

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3. เนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 4.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองตาม Module แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน Module 2 ความไว้วางใจ Module 3 การติดต่อสื่อสาร Module 4 การมีส่วนร่วม และ Module 5 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 4.2 การเรียนรู้โดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และ 4.3 การบูรณาการสอดแทรกการเสริมสร้างสมรรถนะในสถานศึกษาของตนเอง รวมทั้งสิ้น 90 ชั่วโมง และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

สายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$ , S.D.=0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ , S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม อันเกิดจากวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เล็งเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีจำเป็นต่อองค์กรในสมัยปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันในสังคมเป็นวิธีหนึ่งที่องค์กรได้นำมาใช้ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรเพื่อช่วยให้การบริหารการทำงานในองค์กรได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544: 46) สอดคล้องกับการวิจัย



ของธนิตา สิงห์บุญมี (2561: 124) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของจิตตารีย์ สุขบุตร (2562: 172-173) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญโดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. จากผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3. เนื้อหา 4. วิธีการพัฒนา แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 4.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองตาม Module แบ่งออกเป็น 5 Module ได้แก่ Module 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน Module 2 ความไว้วางใจ Module 3 การติดต่อสื่อสาร Module 4 การมีส่วนร่วม และ Module 5 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 4.2 การเรียนรู้โดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และ 4.3 การบูรณาการสอดแทรกการเสริมสร้างสมรรถนะในสถานศึกษาของตนเอง รวมทั้งสิ้น 90 ชั่วโมง และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า

มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ จุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการอบรม เนื้อหาสาระ รวมทั้งวิธีการประเมินผล ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่เกิดจากสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงเนื้อหา และกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานต้นสังกัดและสอดคล้องกับแนวทางในการประเมินคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ไท คำล้าน, 2551: 48) สอดคล้องกับการวิจัยของธนิตา สิงห์บุญมี (2561: 124-125) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม พบว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย บทนำ หลักการและเหตุผล ความมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลา โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อ และการวัดและการประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของจิตตารีย์ สุขบุตร (2562: 172-173) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3. เนื้อหา 4. วิธีการ



พัฒนา การพัฒนาแบ่งออกเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองตาม Module แบ่งออกเป็น 7 Module (18 ชั่วโมง) การเรียนรู้โดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่น (10 ชั่วโมง) และการบูรณาการสอดแทรกการเสริมสร้างสมรรถนะในสถานศึกษาของตนเอง (60 ชั่วโมง) รวมทั้งสิ้น 90 ชั่วโมง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมพบว่า มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อย่างดีระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับต่ำดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ให้มีประสิทธิภาพและเด็ดขาดเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและ

รายด้าน พบว่า มีความต้องการสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารและ หัวหน้าฝ่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีแผนการดำเนินงาน กำหนดนโยบายการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานสำหรับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 หน่วยงานต้นสังกัด ควรพิจารณาการฝึกอบรมโดยจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมร่วมสัมมนา จัดประชุม เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาโปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (online)

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- ฐิตารีย์ สุขบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไท คำล้าน. (2551). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- ธนิดา สิงห์บุญมี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *คู่มือหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.*
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2551-พ.ศ.2555). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็ชเปอร์เน็ท.*
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 3*(30), 607–610.

# ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

## Innovative Leadership of School Administrators Affecting Teachers Operation Competency under the Secondary Educational Service Area Office 27

รัฐพันธ์ ปัญญาเอก<sup>1</sup>, โกวัฒน์ เทสบุตร<sup>2</sup>

Rattapan Panyaake<sup>1</sup>, Kowat Tesaputa<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 394 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านคือ การคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $X_3$ ) การบริหารความเสี่ยง ( $X_5$ ) และการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ( $X_4$ ) ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 99.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

<sup>1</sup> Master of Education Program Student in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

<sup>2</sup> Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University



$$Y' = -0.062 + 0.448(X_2) + 0.352(X_3) + 0.168(X_5) + 0.044(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.633ZX_2 + 0.372ZX_3 + 0.265ZX_5 + 0.056ZX_4$$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

## Abstract

The purposes of this research were: 1) to study innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 27; 2) to investigate the teachers operation competency under the Secondary Educational Service Area Office 27; and 3) to create a predictive equations of the innovative leadership of school administrators affecting teachers operation competency under the Secondary Educational Service Area Office 27. The sample comprised 394 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office 27, obtained through stratified random sampling, classified by school size. The research instruments were five rating scales questionnaires of innovative leadership and the teacher operation competency. Statistical used to analyze data were mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The research finding are as follows:

1. The innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 27 was at high level.

2. The teachers operation competency under the Secondary Educational Service Area Office 27 was at high level.

3. There are four of school administrator innovative leadership variables, consist of creative thinking ( $X_2$ ), team working and participation ( $X_3$ ), risk management ( $X_5$ ), and having an ethics and transparency ( $X_4$ ), together predicted the competency of teachers' operation at .01 statistically significant. The predictive equation could be constructed as follows:

The predictive equation in raw score:

$$Y' = -0.062 + 0.448(X_2) + 0.352(X_3) + 0.168(X_5) + 0.044(X_4)$$

The predictive equation in standardized score:

$$Z'y = 0.633ZX_2 + 0.372ZX_3 + 0.265ZX_5 + 0.056ZX_4$$

**Keywords:** Innovative leadership, School administrator, Teachers operation Competency, Secondary Educational Service Area Office 27





## บทนำ

องค์การในศตวรรษที่ 21 ทุกประเภทและทุกระดับต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งที่พอคาดการณ์ได้และไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์การต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและอย่างเหมาะสม ให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน สามารถพัฒนานวัตกรรมและเรียนรู้ที่จะใช้นวัตกรรมในการจัดการองค์การปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้า นวัตกรรมจึงมีความสำคัญและเป็นแรงผลักดันให้ทุกประเภทขององค์การต่างต้องหันมาพิจารณาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและผลผลิตให้สูงขึ้น (อรอนงค์ โรจน์วัฒนะบุญย์, 2553: 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การจึงเป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือพยายามปรับองค์การให้มีความก้าวหน้าโดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และการดำเนินการจัดสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การจะใช้เทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา และวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การไปสู่ทิศทางที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เรื่องเฉพาะขององค์การที่มีอายุยาวนาน แต่องค์การที่เกิดขึ้นใหม่ก็ต้องการการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน ต้องมีการปรับตัวในด้านต่างๆ ทั้งโครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยีหรือบุคลากรเพื่อให้องค์การเจริญเติบโตและพบกับสิ่งที่ท้าทายใหม่ๆ โดยแสวงหาโอกาสให้การอยู่รอดและการเติบโตอย่างมั่นคง (บุญมากศิริเนากุล, 2556: 12)

สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่ได้รับผลกระทบไม่ต่างจากองค์การประเภทอื่นๆ และต้อง

มีการปรับตัวเพื่อรองรับเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถบรรลุพันธกิจขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรครูซึ่งมีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนที่จะต้องมีส่วนร่วมการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) ซึ่งได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (ประยุทธ์ ชูสอน, 2558: 35) สมรรถนะการปฏิบัติงานเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้โดยมุ่งให้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ จัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองให้กับนักเรียนทุกคน ตลอดจนมีสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558: 20) ทำนองเดียวกันกับ Robinson (2014: 8) ชี้ว่า การผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยในโลกปัจจุบันรวมทั้งการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มีการปฏิรูปมาตลอดแต่ก็ยังไม่พอต้องมีการปฏิวัติระบบการเรียนการสอน ต้องมีนวัตกรรมใหม่ การทำงานที่ถูกรื้อมาหลายร้อยปีเมื่อทำงานก็ต้องทำตามกรอบนั้น เป็นทาสของความคิดสามัญสำนักโดยคิดแค่ปรับปรุงระบบที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ดีขึ้นเท่านั้น

การจะบรรลุสู่วิสัยทัศน์การเป็นองค์การนวัตกรรม บุคลากรและผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักในความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์การด้วยนวัตกรรม บุคลากรครูทุกคนจะต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ได้ชื่อว่าเป็นครูมืออาชีพ ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพและมีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นจูงใจให้ครูได้พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการคิดและพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีกว่า มีความซื่อสัตย์และเปิดรับข้อมูลเพื่อหาวิธีใหม่ๆ ในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ



และยอมลดบทบาทตนเองจากผู้นำแบบเดิม ๆ เพื่อประสานให้เกิดความร่วมมือในองค์กรและเกิดความยั่งยืน สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความเป็นไปได้ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีจุดมุ่งหมายแน่นอน สร้างขวัญกำลังใจที่ดีของการปฏิบัติงาน มีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ดี เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารนั้นสามารถกระทำกรนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังทำให้ครูนั้นมีแรงจูงใจอย่างผู้บริหารอีกด้วยเป็นผลดีกับทุก ๆ ฝ่ายทำให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนา และส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของครู (ไพฑูริย์ เรืองกมล, 2562: 25)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหาร ในการนำองค์กรโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์การสร้างบรรยากาศในองค์กรการบริหารความเสี่ยงจริยธรรมของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้าน อำนวยการพัฒนาให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรให้มากขึ้นซึ่งองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยจำนวนมากที่หันมาให้ความสำคัญกับนวัตกรรม (พายัต วุฒิรงค์, 2555: 19) ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีขีดสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืนผู้บริหารจึงจำเป็นต้องนำนวัตกรรมในการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นจังหวัดหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความตระหนักและเข้าใจในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

## สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 3,112 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 60 คน และครูจำนวน 3,052 คน



ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 394 คน ได้มาโดยการเทียบจำนวนประชากรกับตาราง Krejcie and Morgan จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คน และครูจำนวน 342 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่น 0.95

ตอนที่ 3 ข้อคำถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อติดต่อประสานงานและขอความ

ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย แล้วนำไปใส่ไว้ในซองรับเอกสารของแต่ละโรงเรียนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และโทรศัพท์ประสานผู้บริหารสถานศึกษาหรือเจ้าหน้าที่ธุรการของสถานศึกษาแต่ละแห่งด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด และบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชุมศรีสะอาด, 2553: 26)

ค่าเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร/ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



## ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอยู่ 1 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของครูและผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ข้อคือ ขับเคลื่อนนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์สู่แผนงานและกิจกรรมการปฏิบัติให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การให้คำแนะนำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ ในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การเสนอความคิดเห็น ตัดสินใจและกระทำการใดๆ บนพื้นฐานของหลักการและระเบียบกฎหมายโดยยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่อย่างชอบธรรมและไม่เบียดบังเวลาราชการ

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ดูแลจัดการให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ความเสี่ยงการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.6 ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ข้อ ได้แก่ มุ่งเน้นความเป็นเลิศที่แท้จริงขององค์การที่เน้นนวัตกรรม และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ นอกนั้นอยู่ใน



ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สร้างและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จัดกิจกรรมได้หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ตรงระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ แก้ปัญหา/พัฒนาผู้เรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

2.4 ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.5 ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ยอมรับข้อมูลย้อนกลับในการคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้

2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $X_3$ ) การบริหารความเสี่ยง ( $X_5$ ) และการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ( $X_4$ ) สามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ( $Y$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ .448, .352, .168 และ .044 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานคือ .633, .372, .265 และ .056 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้ ร้อยละ 99.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est)=.021 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -0.062 + 0.448(X_2) + 0.352(X_3) + 0.168(X_5) + 0.044(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.633ZX_2 + 0.372ZX_3 + 0.265ZX_5 + 0.056ZX_4$$

## อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับ





มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการองค์การในปัจจุบัน รวมทั้งสถานศึกษาได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากบทบาทของเทคโนโลยี ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีการปรับตัวให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องพัฒนาวิธีการทำงานและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำในสถานศึกษาจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนซึ่งการนำเชิงนวัตกรรม นอกเหนือจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ไม่เช่นนั้นอาจถูกตรวจสอบจากหลากหลายช่องทาง จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ต้องตระหนักและยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต เทียงตรงและเที่ยงธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่เบียดบังทรัพย์สินของทางราชการเพื่อนำไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ความสัมพันธ์ส่วนตัว การเสนอให้ประโยชน์ หรือการกระทำอื่นใดเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น สามารถให้คำปรึกษาและบริการแก่ผู้ขอรับบริการ และเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม มุ่งมั่น อุทิศตน เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมจริยธรรม เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจและกระทำการใดๆ บนพื้นฐานของหลักการและระเบียบกฎหมาย โดยยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติหน้าที่อย่างชอบธรรมและไม่เบียดบังเวลาราชการ ดังที่ ธานินทร์ กรีวิเชียร และชัยพร วิชาวุธ (2552: 45) กล่าวว่า จริยธรรมหรือความเที่ยงธรรมขององค์กร (Integrity of organization) แสดงให้เห็นถึงยอมรับได้จากการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและการบังคับใช้ รวมทั้งระบบหรือกระบวนการในการปฏิบัติตาม ซึ่งได้ผลในทาง

ปฏิบัติสูงสุด มาตรฐานจริยธรรมจะต้องคงที่ สมาชิกขององค์กรจะต้องยึดถือเป็นหลักภายในจิตใจ และปฏิบัติกันอย่างเป็นนิสัยในการทำงาน จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร ทำนองเดียวกันกับ นรินทร์ เนตรภักดี (2553: 29) ชี้ว่า ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ ยุติธรรม คิดและตัดสินใจโดยมีหลักการ มีความใส่ใจคนและสังคมรอบข้าง และมีพฤติกรรมโดยรวมที่เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องผลการวิจัยของ จีราภา ประพันธ์ พันธ์ (2562: 65) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และผลการวิจัยของ ญัฐวุฒิ ศรีสนิท และโกวิวัฒน์ เทศบุตร (2563: 24) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งจากสถานศึกษาเองและหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูโดยจัดสรรงบประมาณให้ครูได้พัฒนาตนเองในลักษณะของคุปองครู จึงทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ที่ช่วยให้ครูมีการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พุดคุยโต้ตอบในสิ่งที่





อยู่ในบทเรียน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาและข้อตกลงในชั้นเรียน จัดมุมประสบการณ์ และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน แก้ปัญหา/พัฒนาผู้เรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน นำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทัย เกาพันธ์ (2551: 49) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรกาญจน์ เญียงกลาง (2562: 9) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ธาริณี จินดาธรรม (2561: 63) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา บุญมาก (2555: 56) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้านจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ตามสมรรถนะในแต่ละด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชน การพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำครู ตามลำดับ

3. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้รับ การคัดเลือกเข้าสมการ คือ การคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ( $X_3$ ) การบริหารความเสี่ยง ( $X_5$ ) และการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ( $X_4$ ) โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ( $Y$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) เป็นเงื่อนไขสำคัญของการก่อเกิดนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริง และเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำได้ คำนวณหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพัฒนา งานให้มีประสิทธิผล พยายามมองหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มองหาวิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการทำงานของสถานศึกษา พิจารณาหาทางเลือกที่หลากหลาย ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกและลงมือทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังที่ สุพิชชา พุกกันงาม (2559: 63) กล่าวว่า พฤติกรรม



และการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาคุณค่าของผู้เรียน กระตุ้นครู และบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงาน ความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยมีการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นๆ อยู่เสมอ ทำนองเดียวกันกับ บุณรดา ส่งบุญตา (2559: 59) ชี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ภายใต้บริบทของโรงเรียน อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะนำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ซึ่งได้แนวทางจากการศึกษาคูงานโรงเรียนอื่นๆ แล้วนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาคุณค่าของผู้เรียนตามบริบทของโรงเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น การใช้ DLTV/DLIT การพัฒนาห้องคอมพิวเตอร์ การพัฒนาห้องสมุดที่มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองในหลากหลายรูปแบบเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และควรต้องมีการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริงและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำ ค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพัฒนางานให้มีประสิทธิผล พยายามมองหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอในการทำงานของสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นการที่ครูจะมีสมรรถนะที่ดีในด้านนี้ครูจะต้อง มีการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคส่วน จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูล เสนอผลงานการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน และสุดท้ายจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านที่สามารถ



พยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้ดีมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับ สูงมาก คือการคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุนส่งเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พยายามมองหาสิ่งใหม่ๆ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ และเปิดมุมมองใหม่ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริงและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำ ค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ พิจารณาหาทางเลือกที่หลากหลาย ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกและลงมือทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *ข่าววงการศึกษ: การจัดการเรียนการสอนในยุคไทยแลนด์ 4.0.* (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>.
- จิราภา ประพันธ์พัฒนา. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). *การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฉัตร ศรีสนิท และโกวิวัฒน์ เทศบุตร. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารการบริหารและนิตศการศึกษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(1): 20-30 ; มกราคม-เมษายน.*
- ธานินทร์ ภัยวิเชียร. (2551). *จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ.* กรุงเทพฯ: สำนักผู้ตรวจการแผ่นดิน.
- ธาริณี จินดาธรรม. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. วารสารบริหารการศึกษ มศว., 15(2): 21-23.*

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ของของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู



- นิรันดร์ เนตรภักดี. (2553). ผลการใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติมกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (ช่วงชั้นที่ 3) เรื่อง ชุมชนของเรา: อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สังคมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- บุญมาก ศิริเนาวกุล. (2556). ปฏิวัติการศึกษาโลก-โลกาภิวัตน์. หนังสือพิมพ์เดลินิวส์, พิเศษ(5): 9-11.
- บุรดา ทรวงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พยัคฆ์ วุฒิมรงค์. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ เรืองมกล. (2562ก). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: งานที่นักบริหารควรตระหนัก. วารสารพัฒนาการศึกษา, 25(1): 15-17.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดประทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรกาญจน์ ฉะยิงกลาง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 23(19): 9-12.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้บริหารเชิงนวัตกรรม. วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 45(34): 9-14.
- อุทัย เถาว์พันธ์. (2557). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสัตตบงกช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Robinson, K. (2014). *Problems of Education in the World have Fallen*. New York: Penguin Group.

# แนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

## Development of guidelines for teacher development on Knowledge Management Supporting The Learning Of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5

สุชัญญา ศรีสว่าง<sup>1</sup>, วิทยา วรพันธุ์<sup>2</sup>  
Suchanya Srisawang<sup>1</sup>, Wittaya Worapun<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน จำนวน 294 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบราค เท่ากับ 0.67 2) แบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และ 3) แบบประเมิน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีแนวทาง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีเหตุผล ด้านมุ่งมั่นในการเรียนและด้านความรับผิดชอบ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: เสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้, แนวทางการพัฒนาครู

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Master Student Major Educational Administration and Development Faculty of Education Mahasarakham University

<sup>2</sup> Faculty of Education Mahasarakham University



## Abstract

The purposes of the research are study current conditions, desired conditions and develop of guidelines for teacher development on Knowledge Management Supporting The Learning Of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. The samples consisted school administrators and teachers of 294 participants by Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table and then using the stratified sampling. Three instrumentations are the following; 1) questionnaire, validity from IOC (Index of Item Objective Congruence) between 0.60-1.00, and alpha Coefficient equal 0.67. 2) interview forms, validity from IOC (Index of Item Objective Congruence) between 0.80-1.00. 3) evaluation forms, validity from IOC (Index of Item Objective Congruence) between 0.80-1.00. Statistics used for data analysis are percentage, mean and standard deviation.

The results are as followed:

1. Result of the current conditions of Knowledge Management Supporting The Learning Of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. Reported of current conditions at the Medium level. Desirable conditions at the high level.

2. Result of a use of a guidelines for teacher development on Knowledge Management Supporting The Learning Of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 are 5 guidelines which are Enthusiasm, Creativity, Rationality, Commitment to learning and responsibility. The result by 5 experts reported that the guideline's suitability and possibility are at the most level.

**Keywords:** The knowledge management supporting the learning, guidelines for teacher development.

## บทนำ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2528 ณ ภูพานราชนิเวศน์ เพื่อเชิญลงพิมพ์ในหนังสือวันเด็กประจำปี พ.ศ. 2529 มีความตอนหนึ่งว่า “...เด็กต้องหัดทำตัวให้สุภาพอ่อนโยน หมั่นขยันเอาการเอางานเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจอยู่เสมอให้ติดเป็นนิสัย จักได้เติบโตเป็นคนดีมีประโยชน์ และมีความเจริญมั่นคงในชีวิต...” จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงห่วงใยเด็กและเยาวชนของชาติซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรและเป็นกำลังที่สำคัญในการ

พัฒนาบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า (อารยาสิงห์สวัสดิ์, 2551: 28)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้เราต้องให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทางด้านการศึกษา ดังในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา รวมไปถึงการกำหนดองค์ความรู้ทักษะสำคัญ และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ





อันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริตอยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ มีวินัย และใฝ่เรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548: 4) ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายอย่างมีคุณภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆ องค์ประกอบ ในการพัฒนาและจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย และไม่ว่าจะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ตาม ครู ยังมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดการเรียนการสอน ครู คือ ผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ และสามารถ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556: 9)

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพนั้น ครูมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยเฉพาะเสริมสร้างคุณลักษณะให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้อีก ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความมุ่งมั่นในการเรียน มีความกระตือรือร้น มีความอยากรู้ อยากรเห็น มีความตั้งใจ ความพยายามแสวงหาความรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม การใฝ่เรียนรู้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ใหม่ๆ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถทางด้านวิชาการวิชาชีพ เมื่อบุคคลมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถศึกษา ค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง มีความสามารถในการสืบสอบคุณค่า มีความรับผิดชอบ มีวินัย เกิดการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เกิดการพัฒนาดตนเองให้มีความสามารถทางด้านวิชาการ และวิชาชีพจนเกิดความรู้ใหม่ๆ

ตลอดจนรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (วัฒนา พาผล, 2551: 18) ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้นั้น ควรเป็นผู้ที่มีองค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความกระตือรือร้นเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมชอบอ่านหนังสือ ชอบค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีความสามารถในการค้นคว้าความรู้ด้วยการลงมือกระทำอย่างเป็นระบบ จนเกิดความเข้าใจ 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิดหลายแง่มุมเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่างๆ ตลอดจนการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ความสามารถทางด้านนี้ของบุคคลแต่ละคนมีระดับแตกต่างกัน แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ถ้าได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม 3) ด้านความมีเหตุผล เป็นการแสดงออกถึงการตัดสินใจที่มีเหตุผลตามหลักวิชาการ กฎเกณฑ์สังคม ทั้งประเพณี วัฒนธรรม หลักกฎหมาย หลักศีลธรรม ซึ่งมีการพิจารณาจากสาเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ 4) ด้านมุ่งมั่นในการเรียน พฤติกรรมความสนใจ มีความตั้งใจ เอาใจใส่ มีมานะพยายาม พุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญา ไม่ย่อท้อจนกว่าจะประสบผลสำเร็จได้ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ เป็นการที่ผู้เรียนปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุในสิ่งที่ต้องการด้วยความเอาใจใส่ตั้งใจที่จะปฏิบัติในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ มีความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลากล้ายอรับผลของการกระทำของตนแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานมีคุณภาพ และสำเร็จตามเป้าหมาย (กรมวิชาการ, 2546: 81)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามโปรแกรมการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ



ในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง จากการวิจัยและติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในช่วงระยะ 6 ปีที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันยังไม่ เป็นที่น่าพอใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5, 2557: 7-8) และจากการ ศึกษาเบื้องต้นยังพบว่า คุณลักษณะความใฝ่เรียนรู้อยู่ เป็นลักษณะนิสัยอย่างหนึ่ง que สร้างศักยภาพ ในการนำชีวิตไปสู่ความสำเร็จเป็นคุณลักษณะที่ พบเห็น โดยทั่วไปในแถบประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลก แต่แทบจะไม่มีในสังคมไทย รากฐานความรู้ ของคนไทย จึงอ่อนแอไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ โดยเฉพาะ วัยรุ่นไทยส่วนใหญ่ไม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ไม่นิยม นำหนังสือติดตัวไปไหน ๆ เหมือนคนต่างชาติที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนด้วยการนำหนังสือติดตัวไปด้วยทุกสถานที่ ทุกเวลา (วิชาญ อัครวนสกุล, 2555: 14)

จากปัญหาดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะพัฒนาครู ให้ครูสามารถส่งเสริมกิจกรรมเสริม สร้างคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียน ควรเริ่มจากปัญหา และความต้องการ ใช้วิธีการพัฒนาต้องมีความ หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา การเข้ารับการอบรมหรือ การเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงาน ต่าง ๆ การพัฒนาครูที่เป็นการบูรณาการการวิจัย เชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรมเข้าด้วยกัน การ พัฒนาครูประจำการด้วยระบบเครือข่ายโดยใช้ เครือข่ายครูผู้นำองค์กร ชมรมครูและสมาคมครูใน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติระดับต่าง ๆ แบ่งปันความรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ และระบบการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการคิด การใฝ่ เรียนรู้ การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถเรียนรู้ ได้อย่างเต็มศักยภาพ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(กรมวิชาการ, 2543: 21)

ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะ ใฝ่เรียนรู้ นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียน การสอนที่หลักสูตรกำหนดเนื้อหาไว้ เพื่อส่งเสริม ประสบการณ์ชีวิตสนองความสนใจ ความสามารถ และความถนัดของนักเรียน โดยนักเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วม ในการวางแผนและดำเนินการเองโดยสมัครใจ และด้วยความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกของ โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมแต่ละ อย่างบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (วิชัย ติสสระ, 2545: 8) ซึ่งกิจกรรมที่จัดเหล่านี้ เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติซึ่ง มีส่วนสัมพันธ์กับหลักสูตรหรือเป็นส่วนหนึ่งของ หลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ เพิ่มเติมจากการเรียนการสอนตามปกติทำให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาในตัวนักเรียนอย่างสมบูรณ์

จากปัญหาดังกล่าวหากบุคคลใด ไม่มี นิสัยใฝ่เรียนรู้อาจกลายเป็นคนล้าหลัง ไม่ทันคน ไม่ทันโลก เป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนตนเอง ให้เข้ากับกระแสโลก ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และหลากหลายในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะเป็นยุค ของข้อมูลข่าวสารการรับรู้เพียงอย่างเดียวยังไม่ เพียงพอ ต้องรับรู้เรียนรู้ที่จะวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะและประเมินค่าของข้อมูลข่าวสาร ให้ถูกต้องก่อนนำไปใช้ประโยชน์ คนที่ไม่มีคุณลักษณะ ความใฝ่เรียนรู้อยู่ ในสังคมนอกจากจะนำความพ่าย แพ้มาสู่ชีวิตแต่ละคนแล้ว ยังส่งผลเสียต่อชาติบ้าน เมืองอีกด้วย (ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร, 2559: 3) ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูในการเสริม สร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้อย่างนักเรียนสำหรับ สถานศึกษา จึงเกิดข้อสงสัยว่า โปรแกรมพัฒนา มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อย่างไร และมีโปรแกรมพัฒนาอย่างไร จึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง คุณลักษณะใฝ่เรียนรู้อย่างนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 นี้ขึ้น



## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ปีการศึกษา 2560 จำนวนครู 2,329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.66-0.92 และค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.67 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เพื่อเป็นแนวทางในการนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากระยะที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการนำไปใช้ในการศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร สังเกตการปฏิบัติงาน และการสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้างานวิชาการ จากสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านนาคำน้อย โรงเรียนหนองขามวิทยาคาร และโรงเรียนบ้านซุ่มแพ รวมจำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมในการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ แล้วนำมาสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและจำแนกเป็นรายด้านตามองค์ประกอบของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้

2. การตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยได้นำหนังสือเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนาพร้อมร่างแนวทางให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเบื้องต้น แล้วจึงดำเนินการสนทนากลุ่มตามวันเวลาที่กำหนด จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จากนั้นได้นำผลการพิจารณา พร้อมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงเพื่อจัดทำแนวทางฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงเสนอผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้



การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลการพิจารณาพร้อมข้อเสนอแนะร่างแนวทางของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาปรับปรุง แล้วจึงจัดทำแนวทางฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินตามแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้อย่างยั่งยืน

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.97$ ,  $S.D.=0.37$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.27$ ,  $S.D.=0.77$ ) รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน ( $\bar{X}=2.99$ ,  $S.D.=0.60$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=2.93$ ,  $S.D.=0.38$ ) ด้านความ

คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=2.92$ ,  $S.D.=0.59$ ) และด้านความมีเหตุผล ( $\bar{X}=2.74$ ,  $S.D.=0.51$ ) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้อย่างยั่งยืนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.79$ ,  $S.D.=0.34$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.92$ ,  $S.D.=0.47$ ) รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน ( $\bar{X}=3.87$ ,  $S.D.=0.61$ ) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=3.79$ ,  $S.D.=0.77$ ) ด้านความมีเหตุผล ( $\bar{X}=3.69$ ,  $S.D.=0.57$ ) และด้านความกระตือรือร้น ( $\bar{X}=3.66$ ,  $S.D.=0.71$ ) ตามลำดับ และลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมีเหตุผล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน และด้านความกระตือรือร้น โดยผลที่ได้ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงวิธีการปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมของการศึกษาในระยะที่ 2 (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านความกระตือรือร้น	3.27	0.77	ปานกลาง	3.66	0.71	มาก	0.11	5
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.92	0.59	ปานกลาง	3.79	0.77	มาก	0.29	3
3. ด้านความมีเหตุผล	2.74	0.51	ปานกลาง	3.69	0.57	มาก	0.34	1
4. ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน	2.99	0.60	ปานกลาง	3.87	0.61	มาก	0.29	4
5. ด้านความรับผิดชอบ	2.93	0.38	ปานกลาง	3.92	0.47	มาก	0.33	2
โดยรวม	2.97	0.37	ปานกลาง	3.79	0.34	มาก	0.28	



2. แนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังนี้

2.1 ผลการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) พบว่า 1) ด้านความมีเหตุผล แนวทางได้แก่ ศึกษาวิธีการใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่มีอยู่มาสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ กฎเกณฑ์ สังคม และหลักคุณธรรม มีหลักการฝึกให้นักเรียนพิจารณาความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล 2) ด้านความรับผิดชอบ แนวทางได้แก่ สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการดูแลใส่ใจตนเอง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เป็นผู้เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับความจำเป็นของเด็กแต่ละคนได้ และช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงหัวข้อการเรียนรู้เข้ากับชีวิตของตนได้อีกทั้งพัฒนาสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต มีความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลา ภาระหรือร้อนในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานการศึกษา นับถือให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น มั่นคง และเป็นสุขที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติในทางบวก และการมีวินัยในตนเอง 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนวทางได้แก่ กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าแสดงออก กล้าเสนอวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ที่ไม่มีใครคิดกันมาก่อน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มองโลกในมุมกว้าง และยืดหยุ่นในการคิดและความคล่องในการคิดจะเป็นความสามารถของบุคคลในการหาวิธีการคิดหลาย ๆ วิธีเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา 4) ด้านมุ่งมั่นในการเรียน แนวทางได้แก่ การสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่ดีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้

ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความมุ่งมั่นในการเรียนตามคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านเจตคติต่อการเรียน 2) ด้านแรงจูงใจในการเรียน และ 3) ด้านพฤติกรรมการเรียน การปรับปรุงความมีจิตสำนึกหรือความตระหนักในตนเอง เป็นการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจตนเอง เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รับทาบข้อดีและข้อเสียของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มพูนแรงจูงใจของผู้เรียน 5) ด้านความกระตือรือร้น แนวทางได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ ชยันคั่นคว่าข้อมูลหาความรู้เพิ่มเติม ชอบลองผิดลองถูก ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการเรียนช่วยให้การเรียนประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดพลังในตัวเอง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด ยอมรับและให้ความสำคัญในตัวผู้เรียน เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการใฝ่เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

2.2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.69$ ,  $S.D.=0.56$ ) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.65$ ,  $S.D.=0.60$ )

## อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง





ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมีเหตุผล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน และด้านความกระตือรือร้น ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย อาทิ กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการเกษตร กิจกรรมส่งเสริมการสหกรณ์ กิจกรรมที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมการใช้ห้องสมุด กิจกรรมส่งเสริมวิชาต่างๆ ในหลักสูตร กิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมอนุรักษ์ ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 4) ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ มีแรงจูงใจ มีความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือความอยากรู้อยากเห็นที่เกิดขึ้น ความต้องการหรือความอยากรู้ที่เกิดขึ้นนี้เป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้มีการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น ความสนใจ ศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้จากตำรา สนทนากับผู้รู้ (ชิตสุภางค์ทิพย์เที่ยงแท้, 2556: 13) สอดคล้องกับการวิจัยของ วรัชยา วิเวก (2551: 84-85) ได้วิจัย เรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษาในอำเภอสว่างอารมณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า 1) ครูของสถานศึกษาในอำเภอสว่างอารมณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการอันดับสูงสุด คือ ด้านการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และ

ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร คือ การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. จากผลแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่พบว่า

2.1 ผลการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) ที่พบว่า 1) ด้านความมีเหตุผล พบว่า ควรส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน และสร้างความตระหนักให้กับบุคลากร ให้ความรู้ ปลูกฝังเจตคติ ทักษะการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในลักษณะการบูรณาการ 2) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง กระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจที่จะแสวงหาองค์ความรู้ที่เติมไปด้วยพลัง ประเมินความสามารถของตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ครูควรกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ กล้าคิด กล้าแสดงออก ส่งเสริมให้ผู้เรียนมองโลกในมุมกว้าง คิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายๆ วิธี 4) ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน พบว่า ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบต่อตามคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านเจตคติต่อการเรียน ด้านแรงจูงใจในการเรียน และ ด้านพฤติกรรมการเรียน 5) ด้านความกระตือรือร้น พบว่า ครูผู้สอนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ ขยันค้นคว้าข้อมูลหาความรู้เพิ่มเติม ขอบลองผิดลองถูก ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการเรียน ช่วยให้การเรียนประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ โดยครูต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในการปฏิบัติการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการเอาใจใส่ในการใฝ่เรียนรู้ รู้จักค้นคว้าหาวิธีการ





พัฒนาตนเอง ดึงศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนออกมา เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางขึ้นเพื่อพัฒนาครูตามหลักวิชาการที่มีความหลากหลาย อาทิ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตนเอง (Fullen and Hargreaves, 1992: 58) เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง รูปแบบต่างๆ ที่ครูผู้สอนจัดให้กับนักเรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า มีการใช้สื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุดและจัดด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิชัย ดิสสระ, 2545: 50-51) สอดคล้องกับการวิจัยของ วรรษชา วิเวก (2551: 84-85) ได้วิจัย เรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอสว่างอารมณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานีเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ครูมีความต้องการอันดับสูงสุด คือ ด้านการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร คือ การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับการวิจัยของ วิลัยภรณ์ บุญโยทยาน (2552: 160-161) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล พบว่า การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีการดำเนินการพัฒนาโดยการประชุมปฏิบัติการ ทำให้ครูได้รับความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด การติดตามผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยทำให้ครูทุกคนจัดทำแผนการเรียนรู้นั้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยถูกต้องตามองค์ประกอบและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของ ดวงฤทัย รวาระรินทร์ (2556: 124-125) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะความใฝ่เรียนรู้มี 7 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้ได้แก่ ด้านมีความอยากรู้อยากเห็น ด้านมีความตั้งใจอย่างมีสติ ด้านมีนิสัยรักการอ่านด้านชอบศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านมีนิสัยชอบจดบันทึก ด้านมีเหตุผล และด้านเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น

2.2 จากผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.69$ ,  $S.D.=0.56$ ) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.65$ ,  $S.D.=0.60$ ) เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะแนวทางที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้นำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเยี่ยม นำมาร่างแนวทาง และนำไปฝึกปฏิบัติโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถแล้วนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งแนวทางที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบครบถ้วน สามารถเป็นรูปธรรม ชัดเจน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ยนต์ ชุ่มจิต, 2550: 74) ที่จะให้ครูผู้สอนมีศักยภาพในการสร้างเสริมคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญและควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนเนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้ เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งใช้ในการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้หากมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับวัด



คุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ที่มีคุณภาพจะทำให้ทราบถึงคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น (นิภา วงษ์สุรภินันท์, 2548: 9) สอดคล้องกับการวิจัยของดวงฤทัย รวาวรินทร์ (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณลักษณะความใฝ่เรียนรู้มี 7 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านมีความอยากรู้อยากเห็น ด้านมีความตั้งใจอย่างมีสติ ด้านมีนิสัยรักการอ่านด้านชอบศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านมีนิสัยชอบจดบันทึก ด้านมีเหตุผล และด้านเข้าร่วมกิจกรรมที่ทาง โรงเรียนจัดขึ้น มีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ มีค่าระหว่าง .86 ถึง .91 โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .221 ถึง .782 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .935

## ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมีเหตุผล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นในการเรียน และด้านความกระตือรือร้น ตามลำดับ ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้
2. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ จึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2543). *การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างเสริมคุณลักษณะเก่ง ดี มีสุข ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมวิชาการ. (2546). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ชิตสุภางค์ ทิพย์เที่ยงแท้. (2556). เปรียบเทียบความใฝ่รู้ก่อนและหลังการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี*, 12(2), 12-17.



- ดวงฤทัย รวาระรินทร์. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิภา วงษ์สุรภินันท์. (2548). *การสร้างแบบวัดคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียนสำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร. (2559). *สอนลูกให้มีทักษะชีวิต (Life Skill)*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://taamkru.com/th>. [สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2562].
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- วรรษยา วิเวก. (2551). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษาในอำเภอสว่างอารมณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วัฒนา พาผล. (2551). *การวิเคราะห์โครงสร้างสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย ดิสสระ. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชาญ อัครวนสกุล. (2555). การใช้เวลาว่างที่ดีที่สุดสำหรับวัยรุ่น. *วารสารวิชาการ*, 5(11): 14–15.
- วัลย์ภรณ์ บุญโยทยาน. (2552). *การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกรณีศึกษาแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- อารยา สิงห์สวัสดิ์. (2551). *เด็กติดเกมส์ ภัยร้ายโลกไซเบอร์*. [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/4118>. [สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2561].
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Fullan. M. and Hargreaves, A. (1992). *The New Meaning of Educational Change*. 2<sup>nd</sup> ed. London: Cassell.

# สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศรีสะเกษ

## Administrator's competency of school administrators Under the Provincial Administration Organization of Sisaket

สุนทร ใจักดี<sup>1</sup>, อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ<sup>2</sup>,

สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง<sup>2</sup>, ประกาศิต อานุภาพแสนยากร<sup>2</sup>

Soontorn Jaipakdee<sup>1</sup>, Udompun Pitprasert<sup>2</sup>,

Surasak Srikrajang<sup>2</sup>, Prakasit Arnupharbsaenyakorn<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 285 คน ได้มา โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบที และทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ศึกษานโยบายของรัฐบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาสถานศึกษา จัดองค์กรให้เหมาะสมในการดำเนินงาน บริหารหลักสูตรและกลยุทธ์ในการ

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>1</sup> M.Ed. Candidate in Educational Administration, Graduate School, Sisaket Rajabhat University

<sup>2</sup> Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University



จัดการเรียนรู้ให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา นิเทศติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของสถานศึกษา และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหาร, สมรรถนะการบริหาร

## Abstract

This study aimed: 1) to study the level of administrative competencies of school administrators, 2) to compare opinions of school administrators and teachers on the educational competency of school administrators classified by position, educational background and work experience, and 3) study the guidelines for the development of administrative competencies. The sample used in the study consisted of school administrators and teachers a total of 285 people were randomly selected by Sisaket Provincial Administrative Organization. The instrument used in the study the administrative competency questionnaire of school administrators. The basic statistics used for analyzing the collected data were percentage, means and standard deviation; and the statistic used for testing Hypotheses were t-test (Independent samples) and F-test.

The results of the study were as follows:

1. The results of the educational administrator competency of the school administrators at a high level both in the whole and in all aspects in descending order, which is affairs and student activities, professional development, education quality assurance, moral, ethics and code of ethics, school management, curriculum teaching measurement and evaluation and academic leadership respectively.

2. The comparison of opinions about the administrative competency of the school administrators. Classified by position, educational background and work experience the overall difference is statistically significant at the level of 0.05.

3. The guidelines for the development of the administrative competency of the school administrators can conclude that the school administrators must develop professional Study government policy Related agencies to set policies Educational development planning Organize the organization appropriately for operations. Manage courses and strategies in learning management to meet the needs of learners Use the educational quality assurance system to supervise and monitor the operation of the school. Act in accordance with professional ethics.

**Keywords:** School Administration, Management Competency, Executive Competency



## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติ ถึงแนวนโยบายในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน จำเป็นต้องใช้ กระบวนการการปฏิรูปการศึกษาเข้ามาดำเนินการ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพสูงสุดในการดำรงชีวิตและ ร่วมกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติให้เจริญมั่นคง โดย ปฏิรูป ทั้งโครงสร้างระบบบริหารการศึกษา ระบบ การบริหารบุคลากร การปฏิรูปการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบการศึกษา สถานศึกษา ที่เปิด ทำการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้รับผลจากการปฏิรูป การศึกษาโดยตรง เพราะเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติ (ธีระ รุญเจริญ, 2546: คำนำ)

จากโครงการยกระดับคุณภาพผู้บริหาร สถานศึกษาและครูทั้งระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการ ไทยเข้มแข็ง ปิงบประมาณ 2553-2555 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยให้ความสำคัญว่า การบริหาร การศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ของสังคม ต้องอาศัยความรู้และทักษะการบริหาร จัดการของผู้บริหาร จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุง แก้ไขหลายประการ ได้แก่ ในด้านการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษา พบว่าสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมิน ของสมศ. จากการประเมินรอบแรกถึงร้อยละ 65 จากสถานศึกษาที่มีกว่าสามหมื่นแห่งทั่วประเทศ ซึ่ง ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพผู้เรียนพบว่า สัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีความสามารถ และสมรรถนะยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ

ของผู้ใช้ และขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น อย่างไรก็ตามในการประเมินรอบสองของสถาบัน ทดสอบทางการศึกษา พบว่าสถานศึกษาที่จัดการ ศึกษา ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 22,425 แห่ง มีถึงร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับ การพัฒนา (คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553: 13)

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารมาโดยตลอด โดย ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถด้าน การบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือการพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็น สำหรับการอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามดูเหมือนว่าผู้บริหารสถานศึกษา ยังคงต้องปรับปรุงในบางด้านที่จำเป็นต่อการพัฒนา ผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จากการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาปี พ.ศ. 2548 พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษายังขาดความเข้าใจถึงการปฏิรูปการ การศึกษาและบทบาทตนเอง จึงทำให้การแก้ไข ปัญหา ผู้เรียนมีความจำกัด เน้นเฉพาะการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การ สร้างอาคารเรียน การจัดซื้อคอมพิวเตอร์ การฝึก อบรมและดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อรองรับ การประเมินภายนอก ในขณะที่ปัญหาผู้เรียนยัง ไม่ได้รับการแก้ไข เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัญหายาเสพติด ปัญหาความรุนแรง ปัญหาการ มีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน ความเหลื่อมล้ำทางการ การศึกษา ฯลฯ ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหา ผู้เรียนยังมีน้อยมาก (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2553: 13-14)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียน มีคุณภาพ ซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะหรือที่เรียกว่า สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา





ต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2545: 49) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีความสามารถและสมรรถนะสูง วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การดำเนินการทางการศึกษาไป ในทิศทางที่มุ่งหวังย่อมประสบความสำเร็จ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2543: 21) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ ตรงตามเป้าหมาย สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สมรรถนะดังกล่าว เป็นเรื่องชี้วัดสำคัญประการหนึ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาที่ชาญฉลาดจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาวะของโรงเรียนที่เผชิญอยู่ ประสานความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรทุกฝ่าย ในโรงเรียนและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน (ชาติรี โพธิกุล, 2552: 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการบริหารด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ เป็นผู้รับนโยบายโดยตรงและน่านโยบายจากระทรวงไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล และบริหารโรงเรียนให้มีความ

เจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมจะได้รับความร่วมมือร่วมใจ จากผู้ร่วมงาน คือ ได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารย่อสำเร็จ ส่วนงานที่จะให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งการบริหาร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความศรัทธาและยอมรับในการบริหารงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องคอยกระตุ้นและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ได้แก่ ความรู้หรือสติปัญญา ทักษะการทำงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่เลิศในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548: 18)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในหลาย ๆ ด้าน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้มีข้อมูลและแนวทางในการพัฒนา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขปรับปรุงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ



2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

## สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งสิ้น 1,059 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 68 คนและครู 991 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 285 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 68 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ครู จำนวน 217 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย กำหนดให้สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษเป็นหน่วยสุ่มในการวิจัย ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 36 โรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม

เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เป็นแบบสอบถามประมาณค่าชนิด 5 ตัวเลือก ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน จาก 36 โรงเรียน ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนข้อมูล และจัดเตรียมข้อมูลสำหรับนำไปวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2552, 103)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ใน



ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Two Independent Sample Test) และประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' Method)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะวิธีการสร้างและพัฒนาสมรรถนะของการบริหารสถานศึกษา ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วสรุปเป็นความเรียง

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นดังนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 76.10 และดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 23.90

1.2 มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.40 และมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.60

1.3 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.65 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.17 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.18

2. ผลการศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ ดังตาราง 1



ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

ด้านที่	สมรรถนะการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.29	0.38	มาก
2	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.18	0.30	มาก
3	ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.20	0.32	มาก
4	ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.20	0.18	มาก
5	ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน	4.32	0.14	มาก
6	ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.23	0.19	มาก
7	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.22	0.15	มาก
	เฉลี่ย	4.24	0.13	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ สรุปข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาค้นคว้าและพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ นำความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาสถาน



ศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แสดงบทบาทการเป็นผู้นำพัฒนา วิเคราะห์สภาพภายนอกและภายใน เน้นจุดแข็งของสถานศึกษา จัดองค์กรที่เหมาะสมในการดำเนินงาน กระตุ้นและส่งเสริมครูในการพัฒนาวิชาชีพ ศึกษานโยบายของรัฐเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาหลักสูตร กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ ระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงาม

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการศึกษาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากทุกด้าน จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ได้รับความรู้ ความเข้าใจสภาพงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าช่วยเหลือชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ส่งผลให้มีสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ คำภูมิมหา (2556: 125-126) ได้ศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุเทพ กุศลคุ้ม (2561: 92-95) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารด้านวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ทักษะคติของผู้บริหารและครูไม่เหมือนกัน ในเรื่องมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับของคุรุสภา และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนแต่ละด้านแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน





2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดของบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิเทพ ซ่อปทุมศิริกุล. (2559: 85-86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการทำงานเป็น

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการอย่างเดียว จะทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชมา เทพวรสุข (2553: 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครู สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ควรพัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการเน้นจุดอ่อน จุดแข็งของชุมชนและองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นฐานวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการผู้เรียนและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ควรบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ในสถานศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกลุ่มงานประกันคุณภาพ นิเทศติดตามตรวจสอบสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อรับการประเมินทั้งภายในและภายนอกต่อไป ควรมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรมที่ชุมชนมีส่วนร่วม มีการช่วยเหลือชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรบริหารระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของ





ครู นักเรียนและผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน ทั้งในด้านการทำงาน การดำเนินชีวิตความเป็น กัลยาณมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย ภัคตีประยูรวงศ์ (2556: 134) ได้ศึกษาสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการ วิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารควรตระหนักในหน้าที่การทำงาน ของตนเอง เอาใจใส่ มุ่งมั่นในการทำงานมีทัศนคติ ที่ดีในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้เป็น อันดับแรก ผู้บริหารควรร่วมมือกันทำงานเมื่อเกิด ปัญหาหรืออุปสรรค ผู้บริหารต้องเข้าไปช่วยเหลือ ด้วยความเต็มใจ เต็มตามสามารถ มีภาวะผู้นำใน การแก้ไขปัญหา มีเวทีให้บุคลากรได้พบปะพูดคุย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรมีการ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากขึ้น ใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน ผู้บริหารควรจัดทำแผนการทำงาน ทั้งปัจจุบันและ อนาคตให้เป็นระบบที่ชัดเจน นำนโยบายที่ได้รับ หรือนโยบายที่มีมาร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ อนุเทพ กุศลคุ้ม (2561: 92-95) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตาม มาตรฐานวิชาชีพครูสภาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการ วิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา เป็นดังนี้ ควร พัฒนามุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผน ปฏิบัติการของสถานศึกษา โดยการเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ เป็นฐานวิเคราะห์ข้อมูล ควรจัดทำหลักสูตรสถาน ศึกษาให้ตรงตามความต้องการผู้เรียนและนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วางแผนส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพ แต่งตั้งคณะกรรมการ

ประกันคุณภาพ นิเทศติดตาม ตรวจสอบ สรุปผล การดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ควรบริหารระบบสารสนเทศ ภายในสถานศึกษาให้เกิดความสะดวกในการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ ปฏิบัติตนตามกรอบ จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตน ทั้งในด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดย กำหนดให้การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถาน ศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วางแผนพัฒนา ผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างทัศนคติที่ดี การให้ความรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานใน โรงเรียน การกำกับติดตามการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน เน้นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนการพัฒนา คุณภาพการศึกษาและสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ควรวางแผน พัฒนา สมรรถนะทางการบริหารงานของตนเองให้สูง มากขึ้น เนื่องจากสมรรถนะทางการบริหาร ของ ผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบกับ สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถาน ศึกษาควรพัฒนาตนเองด้วยแนวทางที่หลากหลาย



เช่น การอบรม ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมชมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การติดตามข่าวสารวิทยาการความก้าวหน้าใหม่ ๆ ทางด้านการศึกษาอยู่เสมอ การใช้กระบวนการวิจัยในการปรับปรุงพัฒนางาน เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้

ได้ผลการวิจัยที่รอบด้านและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพดีเลิศ (Best practice) และโรงเรียนทั่วไปว่ามีประสิทธิภาพต่างกันอย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติรี โพธิกุล. (2552). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ัชชมา เทพวรสุข. (2553). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยณรงค์ คำภูมิหา. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2552). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม: ประสานการพิมพ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2543). *สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล. (2559). *ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



- อนุเทพ กุศลคุ้ม. (2561). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์. (2556). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. การศึกษาอิสระ กศ.ม. ขอนแก่น:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยของแก่น.

# การศึกษาทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง

## The study of higher-order thinking and innovation skill of pre-service teachers through a competency-based Learning on sound wave

สุมาลี เทียนทองดี<sup>1</sup>

Sumalee Tientongdee<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาครู 2) เปรียบเทียบทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม และ 3) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครูระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รายวิชาฟิสิกส์สำหรับครู ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 64 คน จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ 2) แบบทดสอบทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมที่วัดความคิด และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และค่าประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 82.41/82.69 2) ทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูหลังเรียนมีค่าสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** การจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ ทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม นักศึกษาครู คลื่นเสียง

### Abstract

The purposes of this research were to; 1) develop competency-based learning on the topic of sound waves for pre-service teachers, 2) compare higher-order thinking and innovation skills of pre-service teachers after learning through the competency-based learning, and 3) study the pre-service teacher's opinions of the competency-based learning. The research samples were 64 undergraduate students purposively selected from general science program and who were taking Physics for teacher I course in academic year 2019 at Suan Sunandha Rajabhat University. Research instruments were; 1) competency-based learning lesson plans, 2) higher-order thinking and innovation skills test, and 3) pre-service

<sup>1</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>1</sup> Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University



teacher's opinions of competency-based learning form. The research findings showed that; 1) the competency-based learning lesson plans had high level of efficiency E1/E2 equal to 82.41/82.69, 2) pre-service teacher's higher-order thinking and innovation skills had significantly higher at .05 confident level after learning through this learning model, and 3) the pre-service teacher opinions of competency-based learning had the high level on this learning activity.

**Keywords:** Competency-based Learning, Higher-order Thinking, Pre-service Teacher, Sound wave

## บทนำ

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ถือว่าเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้ที่สำคัญมากต่อการพัฒนาและแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศและภายในประเทศ อีกทั้งการศึกษาวิทยาศาสตร์ช่วยส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นทางด้านเทคโนโลยีอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตรงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาไทยในยุคประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งเน้นให้พลเมืองไทยเป็นผู้มีความรู้ และมีทักษะการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้นำทางด้านการศึกษาและเศรษฐกิจได้ในอนาคต อรรถ พรวจันทร์ และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561: 156-169) ในขณะที่ทั่วโลกก็มีเป้าหมายในทางเดียวกัน และมองว่าการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมความสามารถด้านการคิดให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Weiss and Legrand. 2011: 63-78) การคิดเชิงนวัตกรรมนี้เป็นทักษะที่มีความสำคัญมากในสังคมไทย ซึ่งนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่อาจไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน หรือเคยทำมาแล้วแต่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาเพิ่มเติม ซึ่งผู้ใดที่จะเป็นครูวิทยาศาสตร์ก็ควรได้รับการพัฒนาทักษะการคิดดังกล่าวและทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาควรเริ่มตั้งแต่ช่วงที่ผู้เรียนเป็นนักศึกษาครูในสถาบันอุดมศึกษา (Clark and French. 2014: 63-84)

สถาบันอุดมศึกษาใดที่ทำหน้าที่ผลิตครู โดยเฉพาะครูวิทยาศาสตร์ จึงควรที่จะมีการพัฒนา

หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายในการพัฒนาประเทศไทย การศึกษาไทยต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งครูและนักเรียนเพื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง และทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาคู สร้างบัณฑิตให้เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถสร้างนวัตกรรม ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และทำงานได้ทุกแห่งในโลก จุฑามาส โหยงไทย (2561: 344-356)

ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2562 เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งประเทศไทยจำนวน 38 แห่ง ได้ร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับทิศทางในการพัฒนาของประเทศ นั่นคือ หลักสูตรแบบฐานสมรรถนะ และมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีการระบุไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ และกำหนดให้นักศึกษาคูต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และเป็นไปตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ผลิตครูสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ จึงมีความประสงค์มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำเกณฑ์สมรรถนะมาเป็นแนวทางการ



ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญมาก (เอนก เทียนบุชา. 2559: 33-47)

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีงานวิจัยจำนวนมากที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว โดยเฉพาะในรายวิชาฟิสิกส์ และเนื้อหาในเรื่องคลื่นเสียงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศงานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่การใช้สื่อและอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการสอนเท่านั้น (Meredith. 2008: 242-251) ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ว่าสามารถส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูได้หรือไม่ รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาครูที่มีต่อการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาได้ต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมสำหรับนักศึกษาครู
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูก่อนและหลังเรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น

## สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาครูที่เรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง มีทักษะ การคิดขั้นสูงและนวัตกรรม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับชั้นปริญญา

ตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 264 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาฟิสิกส์สำหรับครู 1ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 64 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียงตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม และความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ของนักศึกษาครู

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ เนื้อหาจากรายวิชาฟิสิกส์สำหรับครู 1 จำนวน 3 (2-2-3) หน่วยกิต เรื่อง คลื่นเสียง ใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาฟิสิกส์สำหรับครู 1 เรื่อง คลื่นเสียง โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทาง 6 ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สำหรับนักศึกษาครู ประกอบไปด้วย 3 แผน แผนละ 4 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม เป็นข้อสอบแบบอัตนัยจำนวน 6 ข้อ คะแนนรวม 20 คะแนน พัฒนามาจากแบบวัดทักษะการคิดขั้นสูงของไวยาน (Wayan. 2017: 32-44) โดยผู้วิจัยได้ทำการแปลเป็นภาษาไทย ตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้แบบทดสอบเพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นซึ่งได้เท่ากับ 0.79 คำถามหรือสถานการณ์ที่ใช้ในแบบทดสอบมีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระ แต่เป็นสถานการณ์ที่นักศึกษาไม่คุ้นเคย





3. แบบประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาครู ซึ่งพัฒนามาจากแบบประเมินในงานวิจัยการศึกษาของจุง ฮันและคณะ (Hyun. 2017: 112) ซึ่งได้ทำการตรวจสอบภาษาและความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบประเมินที่ประกอบด้วยรายการประเมิน 5 รายการ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้ 1-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด 1.51- 2.50 หมายถึง น้อย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง 3.51-4.50 หมายถึง มาก และ 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

### ขั้นตอนการวิจัย

1. สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เพื่อนำมาพัฒนาจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม ซึ่งจากการสังเคราะห์แล้วจึงได้นำผลการวิจัยของชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ และประสาธน์ เนื่องเฉลิม (2561: 129-141) ซึ่งได้สรุปขั้นตอนไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการระบุความต้องการ 2) ขั้นตอนการระดมสมอง 3) ขั้นตอนการสร้างชิ้นงาน 4) ขั้นตอนการปฏิบัติการสอน และ 5) ขั้นตอนการประเมินนวัตกรรม มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้เป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนระบุปัญหา 2) ขั้นตอนการระดมสมอง 3) ขั้นตอนการสร้างชิ้นงานนวัตกรรม 4) ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ 5) ขั้นตอนการประเมินผลงานนวัตกรรม และ 6) ขั้นตอนการปรับปรุงเพื่อพัฒนา

2. หาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน และคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพและพิจารณาความสอดคล้องของกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม

3. ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยมนุษย์ ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2562 ประกาศนียบัตรเลขที่ COE 2-005/2019

4. ทดสอบก่อนเรียน โดยใช้แบบทดสอบทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม จากนั้นดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง 6 ขั้นตอน สำหรับนักศึกษาครู จำนวนทั้งสิ้น 3 แผน เป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ รวมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง ใช้แบบทดสอบย่อยท้ายบทของแต่ละแผน จำนวนรวม 3 ครั้ง และแบบทดสอบสรุปภาพรวมท้ายบท หลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้จำนวน 1 ครั้ง เพื่อนำไปหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้

5. ทดสอบหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม และแบบประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นหลังเรียน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองในขั้นตอนการวิจัยไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมาย

### การวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพจากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ และหาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ E1/E2 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ที่ 80/80 โดยทำการรวบรวมคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบท้ายบทจากแต่ละกิจกรรม และคะแนนจากการทำแบบทดสอบภาพรวมหลังเรียน

2. วิเคราะห์คะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูโดยการนำคะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมมาเปรียบเทียบระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการทดสอบค่าที (t-test dependent sample)



3. วิเคราะห์คะแนนความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ของนักศึกษาครูหลังจากรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ซึ่งสถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำคะแนนค่าเฉลี่ยมาแปลผลเป็นระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านและในภาพรวม

## ผลการวิจัย

### การพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1. จากผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับเนื้อหาสาระ เรื่อง คลื่นเสียง เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง จำนวน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนระบุปัญหา 2) ขั้นตอนระดมสมอง 3) ขั้นตอนการสร้างชิ้นงานนวัตกรรม 4) ขั้นตอนลงมือปฏิบัติหรือการสอน 5) ขั้นตอนประเมินผลงานนวัตกรรม และ 6) ขั้นตอนปรับปรุงเพื่อพัฒนาโดยตาราง 1 เป็นตัวอย่างกิจกรรมจำนวน 1 กิจกรรม ที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมตามลำดับขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น

2. ผลการประเมินคุณภาพของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแบบฐานสมรรถนะ	4.33	0.58	มาก
การจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอนส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด
แผนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม	4.33	0.58	มาก
กิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละแผนส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด
การประเมินผลท้ายกิจกรรมสอดคล้องกับการวัดทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม	4.00	0.58	มาก
รวม	4.40	0.58	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้เกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้ 1-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด 1.51-2.50 หมายถึง น้อย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง 3.51-4.50 หมายถึง มาก และ 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด จากการประเมิน 5 ด้าน ซึ่งผลปรากฏว่ามีค่าอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 โดยมีด้านที่ได้คุณภาพอยู่

ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม และกิจกรรมในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

3. ผลประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ผลจากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 4 ครั้ง จากแบบทดสอบท้ายบทของแต่ละกิจกรรม รวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง และแบบทดสอบภาพรวมหลังเรียน 1 ครั้ง แสดงดังตาราง 2



ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะตามแบบ E1/E2

กิจกรรมย่อย	n	E1	E2
กิจกรรมที่ 1 คุณสมบัติของคลื่นเสียง	64	83.79	
กิจกรรมที่ 2 การหาความยาวของคลื่นเสียง	64	81.37	
กิจกรรมที่ 3 การประยุกต์ใช้คลื่นเสียงในชีวิตประจำวัน	64	82.93	
ค่าประสิทธิภาพระหว่างเรียน กิจกรรมที่ 1-3		82.69	
ค่าประสิทธิภาพหลังเรียนภาพรวม			82.41

จากตาราง 2 พบว่าจากการทดลองใช้แผนการจัดการเรียนรู้สำหรับกิจกรรมย่อยจำนวนทั้งสิ้น 3 แผน ซึ่งมีการใช้แบบทดสอบย่อยท้ายบทของแต่ละแผน จำนวน 3 ครั้ง และแบบทดสอบสรุปภาพรวมท้ายบทหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้อีกจำนวน 1 ครั้ง หลังจากนั้นไปหาค่าประสิทธิภาพ E1/E2 ของการจัดการเรียนรู้ได้ค่าเท่ากับ 82.41/82.69 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 80/80 แสดงว่าการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้

### ผลของทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม

คะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูจากการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างหนึ่งกลุ่ม (t-test dependent sample) ผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลคะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูก่อนและหลังเรียน

ทดสอบ	จำนวนผู้เรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	df	t	p
ก่อนเรียน	64	20	8.88	0.88	63	77.89	.00
หลังเรียน	64	20	15.97	0.87	63		

จากตาราง 3 พบว่าผลของทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมของนักศึกษาครูที่เรียนรู้อผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง มีคะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมก่อนเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 8.88 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 15.97 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 จากผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้การทดสอบค่าที่ พบว่านักศึกษาครูมีคะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะเรื่อง คลื่นเสียง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาครู

ภายหลังจากนักศึกษาครูได้เรียนรู้อผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น 5 ด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ได้ผลปรากฏดังตาราง 4



## ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักศึกษาครูต่อการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น

ด้าน	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ทำให้เข้าใจบทเรียนได้ลึกซึ้งมากขึ้น	4.32	0.68	มาก
2	กิจกรรมฝึกให้คิดขั้นสูงและทำท่าย	4.70	0.46	มากที่สุด
3	ส่งเสริมให้เกิดการอภิปรายกลุ่ม	4.53	0.67	มากที่สุด
4	สามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงได้	4.42	0.70	มาก
5	ทำให้สร้างชิ้นงานใหม่ในการสอนได้	4.52	0.60	มากที่สุด
	รวม	4.50	0.62	มาก

จากตาราง 4 แสดงผลคะแนนความคิดเห็นของนักศึกษาครูหลังจากที่เรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง พบว่า นักศึกษาครูมีความคิดเห็นในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 สำหรับความคิดเห็นในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน ทั้งนี้ หากพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านจะพบว่าด้านที่มีคะแนนความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมฝึกให้คิดขั้นสูงและทำ ท่าย โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

### การอภิปรายผลการวิจัย

สำหรับการอภิปรายผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีการเลือกใช้เนื้อหา เรื่อง คลื่นเสียง ในรายวิชาฟิสิกส์ โดยเนื้อหา ดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชา คณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยาอูซ (Yavuz. 2015: 281-284) ที่ระบุว่า การพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงนั้นเนื้อหาวิชาที่ฝึกให้

ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คำนวณ และแก้ปัญหา ร่วมกันจะช่วยให้ทักษะการคิดของผู้เรียนสูงยิ่งขึ้น และจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ใช้การจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง ภายหลังจากผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทุกท่านซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับ “มากที่สุด” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 และได้คะแนนเต็ม 5.00 คะแนนในทุกด้าน อีกทั้งจากการหาค่าประสิทธิภาพ E1/E2 พบว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มากกว่า 80/80 โดยมีค่าเท่ากับ 82.41/82.69 ทำให้กล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะนี้ มีลักษณะหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับผลการเสนอข้อกำหนดและเกณฑ์การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแบบฐานสมรรถนะ ที่ มีกำหนดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ของผู้สอนร่วมด้วยในการพัฒนาผู้เรียนตามผลการวิจัยของ อเนก เทียนบุชา (2559: 33-47) ที่กล่าวถึงหลักในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแบบฐานสมรรถนะ

2. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการเปรียบเทียบผลของคะแนนทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม ซึ่งพบว่า นักศึกษาครูมีทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมภายหลังจากเรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่อง คลื่นเสียง สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้อง



กับแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องส่งเสริมทักษะที่ควรส่งเสริมในศตวรรษที่ 21 และการมุ่งเน้นทักษะในการสร้างนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของคลาร์ค (Clark, 2014: 63-84) ที่ให้ข้อสรุปว่าการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการลงมือปฏิบัติสามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้หากได้เรียนรู้แบบฐานสมรรถนะที่มีการฝึกฝนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรมได้ เช่นเดียวกับผลการวิจัยในการศึกษาและพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของวิดาน่า และคณะ (Widana, 2018: 24-32) อีกทั้งยังสอดคล้องกับส่วนหนึ่งของผลการวิจัยของเกียมแมททีโอ และคณะ (Giammatteo, 2018: 103-109) ที่ศึกษาเปรียบเทียบทักษะการคิดขั้นสูงและพบว่าการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะนั้นสามารถทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดขั้นสูงเพิ่มมากขึ้นได้

3. ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อสื่อการเรียนรู้ของการจัดการเรียนรู้นี้อยู่ในระดับสูงมากที่สุด นักศึกษาคิดว่าการจัดการเรียนรู้นี้ช่วยทำให้ได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ และการทดลองทางวิทยาศาสตร์ มีการใช้เทคโนโลยีที่สามารถหาได้ง่ายในชีวิตประจำวัน และราคาประหยัดในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยศึกษาการใช้การสอนแบบฐานสมรรถนะในรายวิชาเคมีของแมคอินไทร์ฮิต (McIntyre-Hite, 2016: 157-166) โดยทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและความพึงพอใจต่อการเรียน ซึ่งพบว่าผู้เรียนมีความรู้สึก

พึงพอใจต่อการสอนแบบฐานสมรรถนะและมีผลส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และมีความสอดคล้องเช่นเดียวกับงานวิจัยของเกียมแมททีโอ และคณะ (Giammatteo, 2018: 103-109) ที่ผู้เรียนมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับดีมาก ภายหลังจากเรียนรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะในรายวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรสนับสนุนให้ผู้สอนในรายวิชาอื่น ๆ ในการนำการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ เรื่องคลื่นเสียง ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับข้องกับวิทยาศาสตร์ เพื่อส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม เช่น รายวิชาชีววิทยา เคมี และสะเต็มศึกษา
2. ศึกษาผลการใช้การจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะในรายวิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อศึกษาความเหมือนหรือแตกต่างของผลการส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม
3. ผู้ที่จะนำการจัดการเรียนรู้นี้ไปใช้ควรขยายและเพิ่มเวลาในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้นเพื่อสามารถพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงได้ดียิ่งขึ้น
4. ผู้ศึกษาในอนาคตควรมีการปรับใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันมากที่สุด
5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและนักการศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจต่อผู้สอนในทุกๆระดับชั้นการศึกษาต่อไป



## เอกสารอ้างอิง

- Clark, B.A. and French, J.J. (2014). *Hearts and minds without fear: unmasking the sacred in teacher preparation*. North Carolina: Information Age publishing Inc.
- David S. Weiss, & Claude P. Legrand. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.
- Dechhom, P., & Thodla, S. Guidelines for development of higher order thinking skills for principles of Bangkok primary education service area office. *Integrated Social Science Journal*, 158-182.
- Jung Hyun, Ruth Ediger, & Donghun Lee. (2017). Students' satisfaction on their learning process in active learning and traditional classrooms. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 29(1): 108-118.
- Lisa McIntyre-Hite. (2016). A delphi study of effective practices for developing competency-based learning models in higher education. *Competency-based Education*, 1, 157-166.
- Lucila Giammatteo, & Adolfo V. Obaya. (2018). Assessing chemistry laboratory skills through a competency-based approach in high school chemistry course. *Science Education International*, 29(2): 103-109.
- Meredith E. Houle, & G. Michael Barnett. (2008). Students' conceptions of sound waves resulting from the enactment of a new technology-enhanced inquiry-based curriculum on urban bird communication. *Journal of Science Education and Technology*, 17(3): 242-251.
- Michael Wittmann, Richard N. Steinberg & Edward F. Redish. (2003). Understanding and affecting student reasoning about sound waves. *International Journal of Science Education*, 25(8): 991-1013.
- Prajan, O. and Chaemchoy, S. (2018). The basic education school management for developing teacher's innovative thinking skills. *Educational Management and Innovation Journal*, 1(2): 53-70.
- Srisuk, A. and Siripatharachai, P. (2019). *Effects of an integration between 5E learning management and active learning technique on higher-order thinking skills of seventh grade students*. Retrieved from <https://rsucon.rsu.ac.th/proceedings>.
- Thianboocha, A. (2016). A curriculum for higher education focusing on competency-based achievement. *Journal of Chandrakasemsarn*, 22(43): 33-47.





- Wansudon, S., Yamrung, R., Dansirisuk, W., & Pratoomtong, W. (2017). The scenario of pre-service science teacher education in the next decade (B.D. 2017-2026). *Faculty of Education Srinakharinwirot University, 18*(2): 170-186.
- Wayan Widana. (2017). Higher order thinking skills assessment (HOTS). *JISAE: Journal of Indonesian Student Assesment And Evaluation, 3*(1): 32-44.
- Wayan Widana, Made Yoga Parwata, Ni Nyoman Parmithi, Gusti Agung Trisna Jayantika, Komang Sukendra, & Wayan Sumandya. (2018). Higher order thinking skills assessment toward critical thinking on mathematics lesson. *International Journal of Social Sciences and Humanities, 2*(1): 24-32.
- Wisetsat, C. and Nuangchalerm, P. (2018). Learning Management Guideline to Enhance Innovative Thinking Skills of Pre-Service Teachers. *Buabandit Journal of Educational Administration, 18*(4): 129-141.
- Yavuz, A. (2015). Measuring the speed of sound in air using smartphone applications. *Physics Education, 50*, 281-284.
- Yongtai, J. (2018). Development of critical thinking skills and 21<sup>st</sup> Century. *Journal of Education Administration, Silpakorn University, 9*(2): 344-356.
- Zohar, A. and Schwartz, N. (2005). Assessing Teachers' pedagogical knowledge in the context of teaching higher-order thinking. *International Journal of Science Education, 27*(13): 1595-1620.

# การพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทย สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

## Developing Analytical Thinking Ability through Problem-Based Learning and Learning Activity Packages Entitled Thai Nationality Rattanakosin Age for Prathomsueksa 6

สร้อยญา ทัพสุรีย์<sup>1</sup>, สาคร อัจฉกร<sup>2</sup>

Saranya Tapsuri<sup>1</sup>, Sakorn Atthachakara<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนและหลังเรียน 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน 2) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 9 ชุด 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 4) แบบทดสอบวัดความสามารถการคิดวิเคราะห์ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และ (5) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (dependent Samples)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.65/84.17

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> M.Ed. Candidate in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Faculty of Education, Mahasarakham University



2) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6859

3) นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจต่อการเรียนในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ชุดกิจกรรมการเรียนรู้

## Abstract

The activity purposes of this research were 1) to investigate the efficiency of learning plans on problem-based learning and learning activities package entitled Thai Nationality Rattanakosin Age for Prathomsueksa 6 criterion 80/80 2) to study the effectiveness index of learning activity plans on problem-based learning and learning activity packages, 3) to compare learning achievement and the analytical thinking between before and after learning, and 4) to study Prathomsueksa 6 students' satisfaction toward learning through learning activity plans on problem-based learning and learning activities package.

The sample consisted of 40 Prathomsueksa 6/2 students of Rajabhat Maharakham University Demonstraion School, studying in the second semester of the academic year 2019, obtained by the cluster random sampling technique. The research instruments included: 1) 9 learning activity plans. 2) 9 learning activity packages. 3) the achievement test included 30 item with 4 choices in each item. 4) the analytical thinking test included 30 items with 4 choices. 5) the questionnaire on students satisfaction toward learning for data with 12 items. The statistics analysis comprised percentage, mean, standard deviation and t-test (Dependent Samples).

The results of the research were as follows:

1) The efficiency learning activity plan on problem-based learning and learning activity packages entitled Thai Nationality Rattanakosin Age for Prathomsueksa 6 was 85.65/84.17.

2) The effectiveness index of learning activity plans on problem-based learning and learning activities packages was 0.6859.

3) The learning achievement and the analytical thinking after learning through problem-based learning and learning activities packages were statistical higher than before at .01 statistical significant difference.

4) The students' satisfaction toward the learning activity plans on problem-based learning and learning activities package was at the highest level.

**Keywords:** Analytical Thinking, Problem-Based Learning, Learning Activity Packages



## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 มาตราที่ 24 (2) (3) ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะกระบวนการคิดผ่านการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็นทำได้ รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 11) รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันมีการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มเรียนรู้อันุชนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นจนสามารถอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีทักษะ การคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้ด้านการคิดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในทุกระดับชั้น โดยเฉพาะผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ที่ต้องเน้นทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการให้เหตุผล ทักษะการแปลความ ทักษะการตีความทักษะสรุปอ้างอิง และทักษะการนำความรู้ไปใช้ตามกรอบทฤษฎีของ Piaget (Eggen and Kauchak, 2001: 40 ; citing Piaget, 1977)

สภาพการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะสาระประวัติศาสตร์เมื่อพิจารณาผลการเรียนรู้ของนักเรียนในสาระประวัติศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2561 นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 69.70 (วิชาการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,

2561: 7) จัดอยู่ในระดับพอใช้ และไม่ถึงเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ คือร้อยละ 75 ทั้งนี้เป็นเพราะนักเรียนไม่สนใจร่วมกิจกรรม ขาดการคิดวิเคราะห์รวมทั้งขาดการมุ่งมั่น ใส่ใจใฝ่รู้ และขาดเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาประวัติศาสตร์ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำซึ่งสอดคล้องกับระวีวรรณ ภาคพรต มาลี โตสกุล และเฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2554) ที่กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เน้นวิธีการสอนด้วยการบรรยาย การเล่าเรื่อง กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังยึดเอกสาร มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ไม่สอดคล้องกับ วิธีสอนและเนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นทักษะกระบวนการคิด และใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอน และเทคนิคการสอนที่หลากหลาย (ทศนา แชมมณี, 2544: 41)

วิธีการจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานได้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีไว้เรียนรู้โดยปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนอีกวิธีหนึ่งที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยประยุกต์ใช้ทั้งหลักการของการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองบนฐานของประสบการณ์เดิม และใช้ “ปัญหา” ที่จะพบได้ในสถานการณ์จริงเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาการค้นคว้าหาโดยที่ครูเป็นผู้ชี้แนะเสนอแนะแนวทางและเตรียมทรัพยากรที่เหมาะสมไว้ให้อย่างเป็นระบบ ให้รู้จักการทำงานเป็นกลุ่มพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม (วัฒนา รัตนพรหม, 2548) การใช้สื่อประกอบจะช่วยกระตุ้นการตอบสนองของผู้เรียน ช่วยเพิ่มความเข้าใจในการเรียนมากขึ้น และอาจช่วยลดเวลาในการอธิบายทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นชุดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นว่าเป็นสื่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ชุดกิจกรรมยังมีประโยชน์มากมาย อาทิ ได้รับความสนใจของ



ผู้เรียนต่อสิ่งที่กำลังศึกษา เพราะชุดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพิ่มพูนแรงจูงใจในการเรียน นักเรียนได้เรียนรู้โดยการกระทำมากขึ้น แก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคล เอื้ออำนวยแก่ผู้เรียนด้านเวลาและโอกาสที่แตกต่างกัน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนของครู และนักเรียน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียน
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้

### สมมติฐานของการวิจัย

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

### วิธีการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 120 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ห้อง 6/2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน ที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 5 ชนิด ได้แก่

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 9 แผน
2. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ จำนวน 9 ชุด และสอบถามความพึงพอใจ
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีค่าความยาก (P) ระหว่าง 0.22 ถึง 0.79 และค่าอำนาจจำแนก (B) ระหว่าง 0.24 ถึง 0.83 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87
4. แบบทดสอบวัดความสามารถการคิดวิเคราะห์ ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.24 ถึง 0.78 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.23 ถึง 0.51 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93
5. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามเกณฑ์ ของ Likert จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ ) ระหว่าง 0.32 ถึง 0.88 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.84



### การดำเนินการวิจัย

1. ทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน แบบทดสอบวัดความสามารถการคิดวิเคราะห์

2. ดำเนินการทดลองสอนกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์แบบทดสอบ

3. ทดสอบหลังเรียน (Post test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนแบบทดสอบวัดความสามารถการคิดวิเคราะห์การคิดวิเคราะห์และแบบสอบถามความพึงพอใจ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

4. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปผลการทดลอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำคะแนนจากการปฏิบัติกิจกรรมการทดสอบย่อยและคะแนนพฤติกรรมจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรม

การเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพโดยใช้สูตร  $E_1/E_2$  (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556: 10)

2. หาค่าสถิติพื้นฐานของแผนการจัดการเรียนรู้การเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์แบบทดสอบ

3. การหาดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคำนวณค่าดัชนีประสิทธิผลจากสูตร E.I.

4. การเปรียบเทียบวัดผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบสมมุติฐานด้วยสถิติ t-test (Dependent Samples)

5. วิเคราะห์ความพึงพอใจโดยหาค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102)

### ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามเกณฑ์ 80/80

**ตาราง 1** การหาประสิทธิภาพของกระบวนการ ( $E_1, E_2$ ) ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้

คะแนน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D	ร้อยละ
ประสิทธิภาพกระบวนการ ( $E_1$ )	407	348.60	6.13	85.65
ประสิทธิภาพผลลัพธ์ ( $E_2$ )	30	25.25	1.06	84.17
ประสิทธิภาพแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เท่ากับ 85.65/84.17				

จากตาราง 1 พบว่าคะแนนจากการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 85.65 และคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 25.25 คิดเป็น

ร้อยละ 84.17 ดังนั้น แผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ 85.65/84.17 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้





## 2. การวิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผลของ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผล

จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	คะแนนเต็ม	ทดสอบหลังเรียน		ทดสอบก่อนเรียน		E.I.
		คะแนนที่ได้	ร้อยละ	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	
(n)	40	30	1010	85.65	595	84.17

จากตาราง 2 นักเรียนมีคะแนนทดสอบก่อนเรียนรวม 595 คะแนน มีคะแนนทดสอบหลังเรียนรวม 1010 คะแนน มีดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6859 แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.6859 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.59

### 3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์

ตาราง 3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้

คะแนน	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	p
คะแนนก่อนเรียน	40	14.88	1.11	39	38.485**	0.0000
การทดสอบหลังเรียน	40	25.25	1.06	39		

จากตาราง 3 พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถการคิดวิเคราะห์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

คะแนน	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	p
การทดสอบก่อนเรียน	40	11.5	2.46	39	28.15**	0.0000
การทดสอบหลังเรียน	40	22.25	1.45	39		

ทางการเรียน และการคิด วิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างก่อนและหลังเรียน

### 3.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียน

3.2 เปรียบเทียบความสามารถการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ระหว่างก่อนและหลังเรียน



จากตาราง 4 พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคะแนนความสามารถการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. การ

วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหา	4.52	0.50	มากที่สุด
ด้านสื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้	4.51	0.50	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล	4.55	0.51	มากที่สุด
ด้านประโยชน์และการนำไปใช้	4.56	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหา เป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผล

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความ เป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.65/84.17 ปรากฏผลเช่นนี้ เนื่องมาจาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้นเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ตามความสามารถ และความสนใจของตนเอง การประเมินผลตนเอง และการวิพากษ์วิจารณ์งานของตนเองได้ และเรียนรู้ตนเองว่าตนเองรู้อะไรบ้าง ยังไม่รู้อะไรบ้าง และต้องการที่จะรู้อะไร โดยผู้สอนเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนและให้คำปรึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อะไรแบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมนั้น

เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มต้น จากปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสร้างความรู้จากกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาจากสถานการณ์เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน และเป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อผู้เรียน ซึ่งปัญหาจะเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ และเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ได้ดี และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ การเรียนรู้ด้วยตนเองจะพัฒนาขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้ตระหนักและควบคุมการเรียนรู้ของตนเองเป็นรูปแบบการรู้คิด (Meta Cognition) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ว่าเราต้องการรู้อะไร รู้ว่าเรารู้อะไร รู้ว่าเรายังไม่รู้รู้อะไร และคิดหาวิธีการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Eggen and Kauchak (2001: 229) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราณุตม์ ถิ่นคำเชิด (2557) ที่พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีพัฒนาการสูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรีย์วัลย์ พันธุระ (2560) พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับประเด็นวิทยาศาสตร์กับสังคม ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ



เท่ากับ 78.46/81.88 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรียา ศรีประทุม (2560) พบว่าการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยใช้สถานการณ์ปัญหาตามแนว PISA เพื่อส่งเสริมความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้และเจตคติต่อการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.31/81.20

2. ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.6859 แสดงว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 68.59 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้มาจากการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีการวางแผนการเรียนรู้ ค้นหาและเลือกใช้กลวิธีต่างๆ เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งวัฒนาพร ระบับทุกซ์ (2542: 27) ได้กล่าวว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้รับการออกแบบและจัดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และวัสดุอุปกรณ์ โดยกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวได้รับการรวบรวมไว้เป็นระเบียบ เพื่อเตรียมไว้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาจากประสบการณ์ทั้งหมด ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ควบคู่กับการคิดไตร่ตรอง ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ ด้วยความใส่ใจ มุ่งมั่นในการเรียนที่มีความรับผิดชอบ เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุปาณี วังกานนท์ (2558) ที่พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาการคิดวิเคราะห์ตามหลักการของ Marzano สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.5017 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรีย์วัลย์ พันธูระ (2560: 75-81) ที่พบว่า การพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับประเด็นวิทยาศาสตร์กับสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.7208 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทัศนีย์ ทองนำ (2561: 79-84) ที่พบว่ากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลวิธีอภิปัญญา ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องพัฒนาการทาง

ประวัติศาสตร์ไทยสมัยอยุธยา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6932 สอดคล้องกับผลงานวิจัย วิริมล พละวัตร (2661) ที่พบว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดสมองเป็นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.6510

3. นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่านักเรียนมีการทบทวนเนื้อหาบทเรียน และมีการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนในกลุ่มเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้ นักเรียนมีโอกาสได้คิดวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่กระบวนการคิดวิเคราะห์ สอดคล้องกับสุคนธ์ ลินธุพานนท์ และคณะ (2550: 14) ได้กล่าวถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ ว่านักเรียนได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็นของตนเองต่อคนอื่น รวมถึงการสำรวจ ตรวจสอบและค้นหาข้อมูลต่างๆ มาเสริมการลงข้อสรุปร่วมกับคนอื่นอย่างมีเหตุผล นักเรียนจึงได้มีการฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างสม่ำเสมอสรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์ คือความสามารถในการจำแนก แยกแยะของเรื่องราว ส่วนต่างๆ ของเหตุการณ์ต่างๆ โดยพิจารณาว่าสิ่งเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร โดยมีข้อมูลที่นำเชื่อถือมาสนับสนุนเหตุผลของการตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (ลักขณา ศรีวิวัฒน์, 2549: 69; ไสว พักขาว, 2546: 42) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Farkas (2002) ที่พบว่า ชุดการสอนที่มีสื่อหลากหลายที่สร้างขึ้น ทำให้นักเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแปลความหมายดีขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิเชียร สุวรรณโชติศิลา (2559: 73-81) ที่พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการคิดวิเคราะห์ และเจตคติต่อการเรียนวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการ



เรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจต่อการเรียนในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ เป็นสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เนื้อหาที่ใช้กำลังเป็นที่น่าสนใจ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นผ่านการทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้นักเรียนสนุกสนานเพลิดเพลินเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ และยังสามารเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกัน สร้างบรรยากาศของการเรียนให้ผ่อนคลาย ที่สำคัญผู้เรียนเห็นว่าทักษะการคิดวิเคราะห์มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันชกรณธ์ ปึงพรม (2560) ได้ศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษตามแนวคิดสมองเป็นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉัตรทริกา ศรีรักษา (2561) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมแนะแนว ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) เพื่อส่งเสริม ความสามารถการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับผลงานวิจัยสุภาณี วงศ์กันท์ (2558) ได้ศึกษาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาการคิดวิเคราะห์ตามหลักการของ Marzano สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าแผนการกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาในกิจกรรมการเรียนรู้ ได้ ผู้เรียนเข้าใจในปัญหาที่ครู กำหนดให้ได้ง่ายมากยิ่งขึ้น และให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียน การคิดวิเคราะห์ เกิดการเชื่อมโยง และเห็นความสำคัญของข้อมูลในการกิจกรรมการเรียนรู้ ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้อง

1.2 แผนการกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนควรปฐมนิเทศนักเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและไม่เกิดปัญหาครูเป็นผู้ให้คำแนะนำ และสังเกตพฤติกรรมนักเรียน กิจกรรมของนักเรียน ควรมีการประเมินผลผู้เรียนทันทีในขณะที่ดำเนินกิจกรรมและหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรคำนึงถึงความสามารถ ของผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ความสำคัญในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้แสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ควรละนักเรียนที่มีความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกันให้อยู่ร่วมกลุ่ม สามารถช่วยแนะนำสมาชิกในกลุ่มของตนเองได้ ทำให้งานออกมามีคุณภาพ กิจกรรมเสร็จสิ้น เพื่อวัดความรู้หลังเรียนของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อไปพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์กับ



กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ทั้ง 8 กลุ่มสาระในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และในระดับชั้นอื่นๆ

2.2 ควรนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น การคิดเชิงระบบ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การ

คิดสร้างสรรค์ จะได้ข้อสรุปผลการวิจัยที่มีความเชื่อมั่นกว้างขวางและแม่นยำยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ กับวิธีสอนอื่นๆ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ในเนื้อหาเดียวกัน

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- จิราวุฒม์ ถินคำเชิด. (2557). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ชีวิตดีและสิ่งแวดล้อมโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นัทรทริกา ศรีรักษา. (2561). *การพัฒนากิจกรรมแนะแนว ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) เพื่อส่งเสริม ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปากร ศึกษา ศาสตร์*. 5, 3: 7-20.
- ทัศนีย์ ทองนำ. (2561). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกลวิธีอภิปัญญา ร่วมกับชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ไทยสมัยอยุธยา สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม.
- ทศนา แชมมณี. (2544). *เรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด การปฏิบัติการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสแควร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชรียา ศรีประทุม. (2560). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นฐานโดยใช้สถานการณ์ปัญหา ตามแนว PISA เพื่อส่งเสริมความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้และเจตคติต่อการเรียน การสอน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม.
- ระวีวรรณ ภาคพรต, มาลี โตสกุล, และเฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (บรรณาธิการ). (2554). *เพื่อนคู่คิดมิตร คู่ครูแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2549). *การคิด*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วันชภรณ์ ปิงพรม. (2560). *การสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการอ่านจับใจความ ภาษาอังกฤษตาม แนวคิดสมองเป็นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.



- วัฒนา รัตนพรหม. (2548). การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก. *ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 20(1): 33-34.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: บริษัทแอล ทีเพรส.
- วิชาการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2561). รายงานการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา. *โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560-2561*. มหาสารคาม: โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร สุวรรณโชติศิลา. (2556). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการคิดวิเคราะห์ และเจตคติต่อการเรียน วิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- วิริมล พละวัตร. (2661). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดสมองเป็นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2552). นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของ เยาวชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินติ้ง.
- สุปาณี วังกานนท์. (2558). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหาการคิด วิเคราะห์ตามหลักการของ Marzano สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สุรียวัลย์ พันธุระ. (2560). การพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยการจัดการเรียนรูแบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับประเด็นวิทยาศาสตร์กับสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ไสว พักขาว. (2546). *การคิดเชิงวิเคราะห์*. ไทยวัฒนาพานิช.
- Eggen, P. and Kauchak, D. (2001). *Educational psychology windows on classrooms*. 5<sup>th</sup> ed. Columbus: Prentice-Hall.
- Farkas, R.D. (2002). Effects of traditional versus learning-styes instruction methods on seventh grade student achievement Attitude, empathy and transfer of skills through a study of the Holocaust. *Dissertation Abstracts International*, 3(4): 1243-A.



# รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

## Teacher Development Model on Learning Management of the Pracharath Schools in the Lower Northeastern Region

อักษกร ตันตกุล<sup>1</sup>, พิมล วิเศษสังข์<sup>2</sup>, ประดิษฐ์ ศีลาบุตร<sup>2</sup>, สุระศักดิ์ ศรีกระจำง<sup>2</sup>

Assakorn Tuntakool<sup>1</sup>, Pimon Wisetsang<sup>2</sup>, Pradit Silabut<sup>2</sup>, Surasak Srikrachang<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนพระราชัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 462 คน และกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ 6 โรงเรียน จำนวน 12 คน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน ใช้วิธีการสนทนากลุ่มและ ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ใช้แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
2. รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ 4) การประเมินผลรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้
3. ผลการประเมินรูปแบบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ การพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้ โรงเรียนพระราชัฐ

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>2</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>1</sup> Graduate Student Doctoral of Education, Educational Administration Program, Sisaket Rajabhat University

<sup>2</sup> Educational Administration Program, Sisaket Rajabhat University



## Abstract

This research aimed 1) to study the current situation and need teacher development on learning management 2) to create teacher development model on learning management, and 3) to evaluation teacher development model on learning management. The research divided into 3 phases, the first Phase was studying the current situation and need teacher development on learning management used questionnaires to colleted data from 462 sample and used In-depth interview form to interview keyperformance were 12 administrators and teachers from 6 pilot schools the second phase create a teacher development model on learning management the 12 qualified persons used group discussion methods and the third phase evaluation the suitability and possibility of the model use a qualified evaluation were stakeholders 24 persons. Analyzed data using descriptive statistics and content analysis.

The result were found:

1. The current situation and need of teacher development on learning management were at high level.
2. This teacher development model consisted were 5 elements: 1) the purpose of the model 2) the principle of model 3) the main components of the model 4) the evaluation of model and 5) conditions for the use of the model
3. The evaluation results of the teacher development model on learning management found that the suitability and possibility were at high level.

**Keywords:** Model, Teacher Development, Learning Management, Pracharath School

## บทนำ

ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำทนายความสามารถของมนุษยชาติเพราะเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นและในพื้นฐานที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ การพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาว การปฏิบัติในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็น

ผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย สิ่งที่จะต้องเตรียมรับมือสถานการณ์นี้ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศซึ่งบทบาทหลักจะตกอยู่กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ มีองค์ความรู้ที่จำเป็นมีทักษะการคิด มีทักษะการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาของ



ตนเองและสังคมอย่างชาญฉลาด การพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนาเพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะคติของบุคลากรในองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 148)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรทุนมนุษย์โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญหลาย ๆ อย่าง ปัจจัยที่สำคัญที่นำมาเป็นประเด็นในการพัฒนาที่รัฐบาลนำโดยนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้นำมากำหนดเป็นนโยบายปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลด้านการศึกษา แดงการณต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติและคณะกรรมการนโยบายและพัฒนากการศึกษา(ซูเปอร์บอร์ดด้านการศึกษา) ได้กำหนดทิศทางทางการจัดการศึกษา ซึ่งมีความชัดเจนในเรื่องการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู กระทรวงศึกษาธิการจึงได้นำนโยบายและนำมาสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงาน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการศึกษาไทย และเร่งดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในระยะแรก โดยกำหนดเป็นจุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 2) ด้านการผลิตและพัฒนาครู 3) ด้านการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ และการพัฒนามาตรฐานการศึกษา 4) ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ 5) ด้าน ICT และ 6) ด้านการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน: 2559) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ประเด็นปัญหาเรื่องการผลิตและพัฒนาครู พบว่า ครูบางส่วนไม่เก่ง ขาดองค์ความรู้ในเรื่องที่สอน ขาดเทคนิคการสอน การเชื่อมโยงองค์ความรู้กับสถานการณ์จริง องค์ความรู้ที่มีอยู่ขาดความทันสมัย ขาดการเรียนรู้และต่อยอดองค์ความรู้ทำให้สาระความรู้ล้าสมัย มีครูจำนวนมากที่สอนไม่ตรงวิชาเอก ไม่ตรงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา คนเก่งส่วนใหญ่ไม่นิยมเรียนสาขาศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ และเมื่อบรรจุรับราชการก็เลือกบรรจุในเมืองใหญ่ ทำให้โรงเรียนในเมืองมีจำนวนครูที่เกินอัตราที่ ก.ค.ศ.กำหนด สำหรับโรงเรียนในชนบท หรือในพื้นที่ห่างไกล ก็ประสบปัญหาขาดแคลนครู กฎหมายการบริหารบุคคลไม่เอื้อให้ครูย้ายข้ามเขตเพื่อไปทดแทนอัตราข้าราชการครูที่อยู่ข้ามเขตได้ ภาระงานที่นอกเหนือจากงานสอนมีเป็นจำนวนมาก ทั้งงานธุรการ งานสนับสนุน การประชุม สัมมนา อบรมต่าง ๆ ทำให้ใช้ชั่วโมงสำหรับการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ครูหลายคนประสบปัญหาหนี้สินทำให้ไม่มีกำลังใจในการสอนและใช้เวลาเพื่อการหารายได้พิเศษมากกว่าทุ่มเทเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน จะเห็นได้ว่าคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งที่แยกไม่ออกจากคุณภาพการเรียนรู้ของครู การเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าครูไม่เป็นผู้ชี้แนะ การเพิ่มคุณภาพการศึกษาสามารถทำได้โดยการเพิ่มคุณภาพของครู การเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียนแต่จะเกิดขึ้นตลอดเวลาทุกหนทุกแห่งทุกสถานการณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรตระหนักในเรื่องนี้ให้มาก กล่าวคือต้องเข้าใจธรรมชาติเกี่ยวกับผู้เรียน เช่น รู้และเข้าใจพื้นฐานเดิม ความสนใจ ความสามารถ และความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้คือการที่ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เช่น เปลี่ยนจากการไม่รู้เป็นรู้ จากการทำไม่ได้เป็นได้ หรือจากการไม่ชอบเป็นชอบ การเรียนรู้ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากประสบการณ์ตรงใดที่ยังไม่มีการเปลี่ยนพฤติกรรม การเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้น จากผลการประเมินภายนอกของ



สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในภาพรวมระดับ ประเทศในด้านครูผู้สอนที่ยังไม่ได้มาตรฐานคือความสามารถของครูในด้านการจัดการเรียนการสอนยังขาดประสิทธิภาพสอนในเนื้อหามากกว่ากระบวนการคิดวิเคราะห์ครูไม่เข้าใจในวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอนยังไม่บรรลุตามเจตนารมณ์ (ธีระรุญเจริญ, 2553: 10)

จากนโยบายโรงเรียนพระราชรัฐ เป็นโรงเรียนภายใต้โครงการ “สานพลังประชารัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ” ที่เกิดจากความร่วมมือภาครัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมรวม 25 องค์กร จับมือกันขับเคลื่อนเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาพื้นฐาน มุ่งหวังให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้นำ (ครู ผู้บริหารฯ) ได้รับการพัฒนาให้มีสัมฤทธิ์ผล

จากเหตุผลที่เสนอมาย่างต้น จะเห็นว่าวิธีการพัฒนาครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง และยังไม่ตอบรับกับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ ถ้าจะทำให้การพัฒนาครูสำเร็จหรือเกิดผล จำเป็นต้องหารูปแบบที่สอดคล้อง เหมาะสม จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความต้องการที่จะศึกษา วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชรัฐที่ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ให้บริการทางการศึกษาในโอกาสต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

## วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูหัวหน้าวิชาการโรงเรียนพระราชรัฐ ระดับประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,158 คน จาก 579 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้าวิชาการโรงเรียนพระราชรัฐ ระดับประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 462 คน จาก 231 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปทุกเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 8 จังหวัด สุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 ก: 49)



1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้าวิชาการโรงเรียนพระราชัฐที่มีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 12 คน จาก 6 โรงเรียน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .98

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม) ผู้วิจัยดำเนินการ จัดส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนพระราชัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทางไปรษณีย์และขอรับคืนทางไปรษณีย์จำนวน 462 ชุด จำนวน 231 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 231 ชุด และครูวิชาการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจำนวน 231 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 460 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.57

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่เป็นโรงเรียนพระราชัฐกลุ่มเป้าหมาย ที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 6 โรงเรียน ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จัดบันทึกบันทึกเสียงและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามตารางที่กำหนด และตรวจสอบเนื้อหาการสัมภาษณ์ให้ครบถ้วนครอบคลุม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่กำหนด

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลและเครื่องบันทึกเสียง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ร่วมวิพากษ์ในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) และจัดบันทึก บันทึกเสียงและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามข้อเสนอแนะและผลการวิพากษ์ ให้ครบถ้วนครอบคลุม เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์ต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีพรรณนาวิเคราะห์

ระยะที่ 3 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1. กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนได้เสียในการใช้รูปแบบนี้ (Stakeholders) จำนวน 24 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินรูปแบบด้วยตนเอง จำนวน 24 ชุด โดยได้รับแบบประเมินกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 24 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100





4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชฐิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีภาระดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาครูนี้ มี 5 องค์ประกอบดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ เพื่อให้โรงเรียนพระราชฐิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีกระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ

2.2 หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการความต้องการจำเป็น หลักการมีส่วนร่วม หลักการร่วมกันรับผิดชอบ หลักการบูรณาการ และหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ มีการดำเนินการ 3 ระยะ 6 ขั้นตอน ดังนี้ คือ ระยะเตรียมการ มี 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์กร และ 3) การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ระยะปฏิบัติการ มี 1 ขั้นตอน ดังนี้ 4) การนำแผนสู่การปฏิบัติ มี 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้ 4.1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 4.2) การจัดกิจกรรม PLC และ 4.3) การนิเทศภายใน และ ระยะการติดตามผล มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ 5) การติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนปรับปรุง ประเมินผล และ 6) การรายงานผล

2.4 สำหรับการประเมินผลรูปแบบ มี 2 ประเด็น คือ 1) ประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครู และ 2) ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครู

2.5 เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ คือ 1) เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบ และ 2) แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชฐิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทั้งสองด้าน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชฐิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระราชฐิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ปัจจุบันการพัฒนาครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้แต่ยังขาดกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและเหมาะสม ขาดรูปแบบในการพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรม จึงทำให้การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นครูควรมีรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ เกสรทองแสน, (2553: 237-239) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูคณิตศาสตร์โดยใช้การศึกษาบทเรียน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่ได้รับการพัฒนา โดยใช้การศึกษบทเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ มีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์และทักษะทางสังคมที่ดีขึ้น สอดคล้องกับวิสุทธิ เวียงสมุทร, (2553: 213-216) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูผู้สอนคณิตศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความสามารถจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของครูคณิตศาสตร์อยู่ในระดับปรับปรุงและมีความ





ต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับ Lovett, (2002: 87) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มุมมองที่ได้รับจากโครงการประเมินผลทางการศึกษา พบว่า ผลกระทบจากรายงานดังกล่าวข้อมูลจากการประเมินเป็นที่ยอมรับ เพราะครูได้เข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตรตามที่ได้รับมอบอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการ ในความจริงแล้วโครงการพัฒนาวิชาชีพทั้งหมดพบกับความยากลำบากที่โรงเรียนจะต้องทำงานกับโครงการต่างๆ มากมายในเวลาเดียวกัน ในระหว่างที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องประโยชน์ที่เป็นไปได้ของรายงานดังกล่าวคือ บรรทัดฐานในการประเมินเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประเมินที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอนาคตนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการกำหนดความจำเป็นในการเรียนรู้และวิธีดำเนินการ ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องศึกษาเอกสารรายงานที่เกี่ยวข้องและทักษะในการวิเคราะห์เมื่อทราบว่าจะปรับปรุงพัฒนาอย่างไรและไม่เพียงแต่ทำซ้ำกับในสิ่งที่คนอื่นได้ทำให้เหมาะสมกับโรงเรียน การพัฒนาและการเรียนรู้ของครูต้องเน้นวิธีการเรียนรู้และทบทวนการจัดการและโครงสร้างในการเรียนรู้ของครูจากภายในโรงเรียน โรงเรียนจะมีโอกาสที่ดีในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เมื่อได้จัดการกับโครงสร้างในปัจจุบันซึ่งขัดต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของครู

2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีองค์ประกอบหลักของรูปแบบดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเตรียมการ ระยะปฏิบัติการ และระยะติดตามผล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการเป็น 6 ขั้นตอน ซึ่ง ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ (Preparation) มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Plan: P) เป็นการเตรียมการดำเนินงานที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง 2) การจัดองค์กร (Organization: O) เป็นการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

โดยการจัดการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู 3) การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (Staff: S) เป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ (Implementation) 4) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do: D) เป็นระยะในการดำเนินงานที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการพัฒนาครูตามขั้นตอนในการดำเนินการ 3 วิธี ดังต่อไปนี้ดังนี้ (1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้แก่ครู (2) การจัดกิจกรรม PLC โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) การนิเทศภายในโดยใช้เทคนิค 4C ระยะที่ 3 ระยะติดตามผล (Follow-up) 5) การติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุงและประเมินผล (Assessment: A) เป็นกระบวนการในติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นด้วยความเรียบร้อย ครบถ้วน สมบูรณ์ 6) การรายงานผล (Report: R) เป็นกระบวนการในการสรุปผล รายงานงานผล นำผลที่ได้มาสังเคราะห์ จัดกระทำ เพื่อให้สารสนเทศในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้คร่าวต่อไป กระบวนการพัฒนาครูมีลักษณะเป็นวงจรคุณภาพ มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ภายใต้รูปแบบดังกล่าวการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบนั้นเป็นข้อค้นพบที่สนับสนุนแนวคิดทฤษฎีระบบการบริหารงานวงจรคุณภาพ (PDCA) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด ปาโส, (2559: 142-153) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน และ การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 14 กิจกรรมย่อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์พร บุญมาก (2558: 288-297) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการ



จัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระบบการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามี 4 องค์ประกอบหลัก คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ผู้บริหาร ครู นักเรียน วิทยากร สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และงบประมาณ ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเรียนรู้ ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครู ด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย การรายงานผล และการปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะและสอดคล้องกับ Robinson and Carrington. (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนางานวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษากรณี (Case Study Method) โดยมีการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การออกแบบการฝึกอบรม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน 5) การนิเทศติดตาม 6) การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ข้อ คือ 1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล 2) ผลทางบวกของกระบวนการ 3) พื้นที่สำหรับปรับปรุง และ 4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืน

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประชารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประชารัฐใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากสภาพปัจจุบัน และความต้องการของโรงเรียนประชารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการสร้างอย่างเหมาะสม จากทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาฐานโรงเรียนต้นแบบที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู หัวหน้าวิชาการที่ดูแลงานพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ และผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงจนทำให้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประชารัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง และคณะ (2555: 135-139) ได้ทำวิจัย เรื่องการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า ความเป็นไปได้ มีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ความเหมาะสม และความชัดเจน

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้การใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ควรมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สถานศึกษามีแนวทางหรือรูปแบบในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้และ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.3 สถานศึกษาควรมีการนำสารสนเทศที่ได้จากการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ของ



สถานศึกษา มาพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของครู และครูได้นำความรู้ที่ไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นในสถานศึกษาอื่นๆ และในระดับอื่นๆ และมีการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าวให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

2.2 ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้จริง แล้วนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ควรศึกษาวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูในด้านอื่นๆ เช่น คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในความเป็นครูที่ดีหรือสมรรถนะด้านอื่นๆ เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- เกษร ทองแสน. (2553). *การพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูคณิตศาสตร์โดยใช้การศึกษาบทเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลาด ปาโส. (2559). *การพัฒนารูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ทิพย์พร บุญมาก. (2558). *พัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545ก). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิสุทธิ เวียงสมุทร. (2553). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีณา โฆษิตสุรังคกุล. (1998). *PDCA: วงจรสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เสนอ ภิรมจิตรฟ่อง, สมาน อัครภูมิ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2555). *รายงานการวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก: ระยะที่ 1 จังหวัดอุบลราชธานี*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.



Lovett, S. (2002). *Teacher Learning and Development in Primary Schools: A View Gained Gthrough the National Education Monitoring Project*. Canterbury: University of Canterbury.

Robinson, R. and Carrington, S. (2002). Professional Development for Inclusive Schooling. *The International Journal of Educational Management*, 35(4): 138-166.

# จริยธรรมการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ISSN 1906-4950)

## บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

- ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าผลงานที่ส่งมานั้นเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน หรืออยู่ระหว่างการ พิจารณาโดยกองบรรณาธิการวารสารอื่น ๆ
- ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
- ผู้นิพนธ์ต้องอ้างอิงผลงานทางวิชาการของผู้อื่น กรณีที่มีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ใน ผลงานของตนเองรวมทั้งจัดทำรายการอ้างอิงท้ายบทความ
- ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำหนดไว้
- ผู้นิพนธ์ที่มีชื่อปรากฏในบทความทุกคน ต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง
- ผู้นิพนธ์ต้องระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนในการทำวิจัย (หากมี)
- ผู้นิพนธ์ต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (หากมี)

## บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

- บรรณาธิการวารสารมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเบื้องต้นเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วง ระยะเวลาของการประเมินบทความ
- บรรณาธิการต้องตัดสินใจเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความ แล้ว โดยพิจารณาจากความสำคัญ ความชัดเจน ระเบียบวิธีวิจัย และความสอดคล้องของเนื้อหา กับ วัตถุประสงค์ ของวารสารเป็นสำคัญ
- หากตรวจสอบพบว่าบทความมีการตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว บรรณาธิการต้องไม่รับพิจารณา บทความนั้น
- บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน
- หากตรวจพบการคัดลอกผลงานของผู้อื่น ในกระบวนการประเมินบทความ บรรณาธิการต้อง หยุด กระบวนการประเมินบทความดังกล่าวทันที และติดต่อผู้นิพนธ์เพื่อขอคำชี้แจงประกอบการพิจารณา “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ

## บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมิน

1. เมื่อได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร แล้วผู้ประเมินบทความตระหนักดีว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ เช่น เป็นผู้เข้าร่วมโครงการ หรือรู้จักผู้นิพนธ์เป็นการส่วนตัว หรือเหตุผลอื่นๆ ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ

2. ผู้ประเมินบทความ ต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของบทความที่ ส่งมาให้พิจารณาแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

3. ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญ ของเนื้อหาในบทความที่จะมีต่อสาขาวิชานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์และความเข้มข้นของผลงานไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ

4. ในกรณีที่ผู้ประเมินทราบว่าบทความที่ กำลังพิจารณานั้น มีส่วนใดของบทความเข้าข่ายซ้ำซ้อนกับผลงาน ผู้อื่นหรือมีการส่งบทความซ้ำเพื่อให้วารสารพิจารณา ผู้ประเมินต้องแจ้งให้บรรณาธิการของวารสารทราบ



## คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นวารสารวิชาการสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ พิมพ์เผยแพร่ผลงานในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไปทางการศึกษา บทความที่ได้รับการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารจะต้องมีสาระน่าสนใจ เป็นงานทบทวนความรู้เดิมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ 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

หัวข้อย่อย ใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวหนา

เนื้อเรื่องในหัวข้อหลักและหัวข้อย่อย ใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวปกติ

เชิงอรรถหน้าแรกที่เป็นชื่อ-สกุล ตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้พิมพ์ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ

4. จำนวนหน้า ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า รวมตาราง ภาพประกอบ รูปภาพ และเอกสารอ้างอิง

5. การส่งส่ง file ต้นฉบับลงในระบบออนไลน์ <https://edu.msu.ac.th/> (วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา) โดยการสมัครสมาชิกตามระบบและขั้นตอนของวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ต้นฉบับให้ระบุชื่อ-สกุลผู้พิมพ์ทุกคน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ 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 400 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

ประกอบด้วยหัวข้อและจัดเรียงลำดับดังนี้

1. ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อ-สกุลผู้นิพนธ์ทุกคนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. บทคัดย่อภาษาไทย
4. คำสำคัญภาษาไทย
5. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ
6. คำสำคัญภาษาอังกฤษ (Keyword) (บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 400 คำ)
7. บทนำ
8. เนื้อหา
9. บทสรุป
10. เอกสารอ้างอิง

## การอ้างอิงเอกสาร

ใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงระบบ American Psychological Association (APA) ดังตัวอย่าง

### ระบบการอ้างอิงแบบนาม-ปี (the author-date system)

ในกรณีที่เป็นการอ้างอิงเนื้อหาโดยตรงหรือแนวคิดบางส่วนหรือเป็นการคัดลอกข้อความบางส่วนมาโดยตรง ควรระบุเลขหน้าไว้ด้วย โดยพิมพ์ต่อท้ายปีพิมพ์ คั่นด้วยเครื่องหมาย: อย่างไรก็ตามการไม่ระบุเลขหน้าอาจทำได้ในกรณีที่เป็นการอ้างอิงงานของผู้อื่น โดยการสรุปเนื้อหาหรือแนวคิดทั้งหมดของงานชิ้นนั้น (เช่น บุญชม ศรีสะอาด, 2547: 50-52 หรือประวัติ เอราวรณ, 2550)

#### 1. หนังสือ

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.  
บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.  
Kosslyn, S.M., and 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

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อบทความ*. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย เฉพาะบทความเรื่องนี้.  
เฟชชัญญ์ กิจระการ และสมนึก ภัททิยธนี. (2545). ดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.). *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1), 30-36.  
Klimoski, R. and Palmer, S. (1993). The ADA and the hiring process in organizations. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45(2), 10-36.

#### 3. วิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อวิทยานิพนธ์ระดับปริญญา*, สถาบันการศึกษา, เมือง.  
นงเยาว์ ธรรมวงศา. (2549). *การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเรื่องเพศศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ* กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.  
Piyakun, A. (2007). *Reading strategies used by Thai ESL students*. Doctoral dissertation, Monash University, Melbourne.

#### 4. หนังสือรวมเรื่อง

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์ ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป, เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย เฉพาะเรื่องนี้). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ประสาธ นื่องเฉลิม. (2549). วิทยาศาสตร์พื้นฐาน: การจัดการเรียนรู้มิติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น การบูรณาการความรู้พื้นฐานกับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อชุมชน: กรณีศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ป่าปูดตา. ใน ฉลาด จันทรสมบัติ (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 and 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*, เลขหน้า.

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

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

#### 6. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้นิพนธ์. (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 Educational Administration and Supervision, Mahasarakham University is an academic journal in the field of education. The journal publishes a variety of academic results, including research articles, thesis articles, book review articles, and review articles. The articles to be published may be reviews of current issues, or scholarly issues that contribute a new body of knowledge, that demonstrate interesting and valuable points of view for readers. It is important to note that articles submitted for Journal of Education 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 standard and be accepted as reference.

### **Submission of manuscripts:**

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

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

2. **Papers:** Manuscripts should be typed in A4 paper, and required to have 3.5 cm margins on each of the four sides: top, bottom, right and left. The contents of the Abstract in both Thai and English, other headings, and references should be arranged in one column.

3. **Style and size of font:** Both Thai and English manuscripts are required to type in "Browallia 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. Bold

Body of the text: 16 pt. Normal

The first page of footnotes presenting authors' 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 <https://edu.msu.ac.th> (Journal of Educational Administration and Supervision)

**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
4. Keyword in Thai
5. Abstract in English
6. Keyword in English (Abstract should be no more than 400 words)
7. Introduction
8. Objectives
9. Hypotheses (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 order ;

1. Title in Thai and English
2. Name(s) of the author(s) in Thai and English
3. Abstract in Thai
4. Keyword in Thai
5. Abstract in English
6. Keyword in English (Abstract should be no more than 400 words)
7. Introduction
8. *Contents*
9. *Summary*
10. *References*

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

style



ใบสมัครสมาชิกวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา  
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 ฿)

ส่งจ่ายธนาคัตหรือตัวแลกเงิน ส่งจ่าย ปณ. โนนศรีสวัสดิ์

ในนาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ถัชชัย จิตรนันท์ งานวารสารการบริหารและนิเทศ  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง  
จังหวัดมหาสารคาม 44000

Please send your personal check or money order to the following address:  
Assistant Professor Dr. Thatchai Chittranun, The Journal of Educational  
Administration and Supervision, Faculty of Education, Mahasarakham  
University, Tambon Talat, Amphoe Mueng, Maha Sarakham 44000.

สำหรับเจ้าหน้าที่ (Officer only)

สมาชิกเลขที่ .....

รับวารสาร เล่มที่.....



### Guest Advisory Board

Professor Dr. Kriengsak Chareonwongsak	Institute of Future Studies for Development
Professor Dr. Phaithoon Sinlarat	Dhurikij Pundit University
Professor Dr. Teera Runcharoen	Vongchavalitkul University
Professor Dr. Pruet Siribanpitak	Chulalongkorn University
Professor Dr. Kanokorn Somprach	Khon Kaen University
Associate Professor Dr. Ekkarin Sungtong	Songkla University
Associate Professor Dr. Sombat Tayraukham	Chiang Mai University
Associate Professor Dr. Jinawatara Pakotang	Nakhonphanom University
Associate Professor Dr. Nirat Jantarajit	Nakhonphanom University
Associate Professor Dr. Suwakit Sripatta	Rajabhat Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Roi-Et Rajabhat University

### Peer Reviewers

Associate Professor Dr. Pacharawit Chansirisira	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Lakkhana Sariwat	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Prasart Nuangchalerm	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Songsak Phusee-orn	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Suwat Julsuwan	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Tharinthorn Namwan	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Roi-Et Rajabhat University
Assistant Professor Dr. Amnarj Chanawong	College of Asian Scholars
Assistant Professor Dr. Chaiyuth Sirisuthi	North Eastern University
Assistant Professor Dr. Somsong Sitti	North Eastern University
Assistant Professor Dr. Piyatida Panya	Rajabhat Mahasarakham University
Dr. Khachakrit Liamthaisong	Mahasarakham University

### Editorial Board

Professor Dr. Kriengsak Chareonwongsak	Institute of Future Studies for Development
Professor Dr. Phaithoon Sinlarat	Dhurikij Pundit University
Professor Dr. Teera Runcharoen	Vongchavalitkul University
Professor Dr. Kanokorn Somprach	Khon Kaen University
Associate Professor Dr. Ekkarin Sungtong	Songkla University
Associate Professor Dr. Sombat Tayraukham	Chiang Mai University
Associate Professor Dr. Jinawatara Pakotang	Ubon Ratchathani Rajabhat University
Associate Professor Dr. Nirat Jantarajit	Nakhonphanom University
Associate Professor Dr. Suwat Julsuwan	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Sutum Tummatasananon	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Tharinthorn Namwan	Mahasarakham University
Associate Professor Dr. Songsak Phusee-orn	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Karn Ruangmontri	Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Roi-Et Rajabhat University
Assistant Professor Dr. Sumalee Sriputtarin	Nakhonphanom University
Assistant Professor Dr. Jumnean Ponhan	Rajabhat Mahasarakham University
Assistant Professor Dr. Chaiyuth Sirisuthi	North Eastern University
Professor Dr. Gary Price	University of Wisconsin-Madison, USA
Professor Dr. Marilyn Waring	Deakin University, Australia
Professor Dr. Dennis A. Francis	University of the Free State, South Africa
Associate Professor Dr. Tran Vui	Hue University, Vietnam

**Educational Administration and Supervision, Maharakham University**

**ISSN 1906-4950**

**Volume 11 Number 2 May - August 2020**

**Aim and Scope**

To disseminate academic work in educational administration, educational supervision, research and development, participatory action research, innovative development in educational administration and technology management, knowledge management and instructional management, publishing in research articles, thesis articles, book reviews articles, and general articles.

**Academic Revision**

One article is peer-reviewed by two experts

**Publishing Type**

Quarterly publishing

No.1: January - April

No.2: May - August

No.3: September - December

**Ownership**

Faculty of Education, Maharakham University  
Tambon Talat, Amphoe Mueang, Maha Sarakham 44000  
Tel. 0-4374-3143-4 Fax 0-4374-3174

**Advisor**

Associate Professor Dr. Pacharawit Chansirisira  
Dean of Faculty of Education, Maharakham University

**Editor-in-chief**

Assistant Professor Dr. Thatchai Chittranun  
Maharakham University

**Secretary and Treasurer**

Miss Natchalida Leamthaisong

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

200฿ Web site: <http://edu.msu.ac.th/journal>  
Date of Publication: 31 August 2020 E-mail: [jeas.msu@gmail.com](mailto:jeas.msu@gmail.com)

DESIGN BY: Samorn Legkha  
Suannangsue: 189 Moo 12 Rachawadee Garden view,  
Thakhonyang, Khamreang, Khantawichai, Maharakham 44150  
TELEPHONE: 09-2956-2419

