



ISSN 1905-4950

วารสาร การบริหารและนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Journal of Educational Administration and Supervisor, Mahasarakham University

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2561

Volume 9 Number 2 May - August 2018

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ISSN 1906-4950

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2561

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 อำเภอมือ 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

เลขานุการและற்றுญิก

นางสาวณัชชลิตา เหลี่ยมไธสง

อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นความคิดเห็นของผู้นิพนธ์ กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป

ราคาปก 200 บาท Web site: <http://edu.msu.ac.th/journal>
พิมพ์วันที่ 31 สิงหาคม 2561 E-mail: Jeas.msu@gmail.com

ออกแบบปก: สมร เหล็กกล้า

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

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ ยกส้าน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ศรีบีคตา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพ เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ บุษงามงคล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทระสมบัติ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ	มหาวิทยาลัยนครพนม
Prof.Dr.Gary Price	University of Wisconsin-Madison,USA
Prof.Dr.Marilyn Waring	Deakin University, Australia
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทระศิริ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561 ซึ่งประกอบด้วยบทความวิชาการ จำนวน 2 เรื่อง และบทความวิจัย จำนวน 2 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ทางการศึกษา โดยทุกบทความได้รับการพิจารณาทางวิชาการอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 2 ท่าน เพื่อคงคุณภาพทางวิชาการและการเผยแพร่ในฐานะข้อมูลวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีแก่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

การศึกษาพฤติกรรมมองค์การ

ลักขณา สรวิวัฒน์ 7

นิเทศภายในโรงเรียน...ก่อเกิดคุณภาพการเรียนการสอน

แสงรุณี มีพร 17

บทความวิจัย

ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รพีพล อินสุพรรณ, จิรัฏฐิพร จำนงค์, สุธิดา แสงนวัง, พีรดา อ่อนลี, ประสาท เนิองเฉลิม 29

การพัฒนาบุคลากรแบบสามเส้าเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้

แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น โรงเรียนบ้านห้วยไผ่ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

วรรณภรณ์ นิตยกุลเศรษฐ์ 37

Contents

Review Articles

Studying Organizational Behavior

Lakkhana Satiwat 7

Internal School Supervision..... Causes Learning and Teaching Quality

Sangrunee Meeporn 17

Research Articles

Students' Opinions toward Learning Environment in Faculty of Education,
Mahasarakham University

*Rapeepol Insupan, Jiratthitiporn Jamnong, Suthida Saenvang,
Peeradon Onsee, Prasart Nuangchalem* 29

Personnel Development Triangles to Enhance Learning Achievement by
Using Multilevel Lesson Plan at Ban Huai Hai School, Khon San District,
Chaiyaphum Province

Wutsaphon Nittayakulset 37

การศึกษาพฤติกรรมองค์การ

Studying Organizational Behavior

ลักขณา สริวัฒน์¹

Lakkhana Satiwat¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งเป็นการศึกษาเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การ ส่งผลให้รู้จักบุคคลในองค์การ ตรงตามบุคลิกลักษณะของเขาทั้งในด้านดีและด้านที่เป็นข้อบกพร่อง ทำให้มีการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อคงไว้ซึ่งคุณงามความดีให้ดำรงอยู่ และข้อบกพร่องก็จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา บุคคลในองค์การให้มีพฤติกรรมองค์การที่พึงประสงค์ ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ จึงควรจัดให้มีการศึกษา พฤติกรรมองค์การเพื่อสามารถนำองค์การให้มีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตาม ความต้องการขององค์การ สังคม และประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: พฤติกรรมองค์การ, เจตคติ, พฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มในองค์การ

Abstract

The purpose of the article is for learning and understanding on organizational behavior study, that is to study attitude and behavior of a person as well as a group of people in organization in order to know its personnel through his personality correctly over both goodness and weakness. There will be supported and promoted performance over the good points to maintain them. By the way there will be improvement over the weak points to be developed into organizational desired behavior. Hence, the agencies should manage organizational behavior study for progressive, successful and efficient organization as in needs of organization, society and nation onwards.

Keywords: organizational behavior, attitude, a person as well as a group of people in organization

¹ รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Associate Professor, Department of Educational Psychology and Guidance, Faculty of Education, Mahasarakham University



บทนำ

พฤติกรรมองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การ ดังนั้นการศึกษาเจตคติและพฤติกรรมบุคคลทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มอย่างเป็นระบบจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การ เนื่องจากช่วยให้ได้รู้จักบุคคลในองค์การได้ตรงตามลักษณะและบุคลิกภาพของเขาทั้งในด้านที่เป็นข้อดีและข้อเสีย ในส่วนที่เป็นข้อดีจะได้รับการยกย่องส่งเสริมให้รักษาไว้รวมทั้งสนับสนุนให้อยู่ในระดับที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เช่นการเพิ่มขั้นเงินเดือน การเพิ่มเงินโบนัส หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น เป็นต้น สำหรับส่วนที่เป็นข้อเสียอันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การก็ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541) การศึกษาพฤติกรรมองค์การนอกจากทำให้รู้จักและพัฒนาบุคลากรแล้วยังช่วยให้ได้รับรู้และเรียนรู้ด้วยว่าองค์การที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นควรมีโครงสร้างและลักษณะอย่างไร รวมไปถึงสภาพและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อองค์การได้อย่างไร และพฤติกรรมองค์การที่ดีมีความเหมาะสมควรจะเป็นไปในลักษณะใด คำถามต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้จึงมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความสนใจต่อเรื่องเจตคติและพฤติกรรมในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความคิดความรู้สึกต่องานที่ทำหรืองานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในการทำงาน ความยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ ตลอดจนพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการให้ความร่วมมือ การร่วมทำงานเป็นทีม การคิดเชิงรุกและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การลดหรือแก้ไขความขัดแย้ง และการสร้างจริยธรรมในที่ทำงาน เป็นต้น เรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องศึกษาในเรื่องพฤติกรรมองค์การทั้งสิ้น (Gordon, 1999)

พฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานและชื่อเสียงขององค์การค่อนข้างสูงมาก เพราะช่วยให้สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างถูกต้องแม่นยำมากขึ้น อีกทั้งสามารถอธิบายด้วยเหตุผลได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะเหตุใด ตลอดจนสามารถที่จะบริหารจัดการกับพฤติกรรมเหล่านี้เพื่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลและองค์การได้อย่างไร (Collins, 2001) ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาพฤติกรรมองค์การบรรลุวัตถุประสงค์จึงควรศึกษาเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ ความหมายของพฤติกรรมองค์การ, ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ, ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การ และพฤติกรรมองค์การจำเป็นต้องศึกษาอย่างมีระบบ

ความหมายของพฤติกรรมองค์การ

ความหมายของพฤติกรรมองค์การที่นำเสนอในที่นี้ได้แก่ แนวคิดของผู้รู้ดังต่อไปนี้

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior หรือเรียกย่อว่า OB) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนพฤติกรรมที่เป็นภาพรวมระดับองค์การ มีการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การโดยเฉพาะส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งนิยามพฤติกรรมองค์การดังกล่าวสามารถพิจารณาและวิเคราะห์ขอบเขตได้ดังนี้

1. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ พฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล, พฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์การ

2. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการผสมกลมกลืนของศาสตร์แขนงต่าง ๆ ในลักษณะบูรณาการโดยอาศัยหลักการ รูปแบบ ทฤษฎีและวิธีการของศาสตร์เหล่านั้น พฤติกรรมองค์การจึง



ไม่มีศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานของตนเอง

3. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกของมนุษย์ในองค์การ เช่น เจตคติ การรับรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ และเป้าหมายที่บุคคลมีต่อองค์การ

4. พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกที่เน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ (Performance Oriented) เช่น ผลการปฏิบัติงานดีหรือไม่ดี อยู่ในระดับต่ำหรือสูง และถ้าต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือให้อยู่ในระดับสูงขึ้นจะต้องแก้ไขอย่างไร จะใช้วิธีฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (On-the-job Training) ช่วยได้หรือไม่ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อองค์การทั้งสิ้น

5. เนื่องจากพฤติกรรมองค์การ เกิดจากศาสตร์แขนงต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับ ด้วยเหตุนี้ระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) จึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาถึงตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ จึงเกิดแนวคิดหลักการและแนวทางปฏิบัติที่เป็นผลจากการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือเกิดขึ้นมากมาย

6. ประการสุดท้าย พฤติกรรมองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้จริงภายในองค์การ

สรุปแนวคิดของผู้รู้กลุ่มนี้เน้นความหมายของพฤติกรรมองค์การตามขอบเขตของลักษณะการแสดงออก ได้แก่ การแสดงออกระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ มีรูปแบบที่หลากหลาย มีเจตคติเป้าหมาย มีการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และมีการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย

Robbins (2001) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมองค์การ (OB) ไว้ว่าเป็นความพยายามในการศึกษาค้นหาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบุคคล กลุ่มบุคคล และโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายใน

องค์การทั้งนี้เพื่อนำความรู้ที่ได้ดังกล่าวมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากนิยามนี้สรุปเป็นขอบเขตได้ดังนี้

1. พฤติกรรมองค์การเป็นสาขาวิชาหนึ่งซึ่งบ่งชี้ถึงความเชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้ร่วมกัน

2. ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอะไร คำตอบคือศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การซึ่งแบ่งออกได้ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโครงสร้าง (องค์การ)

3. ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพฤติกรรมองค์การทั้ง 3 ระดับดังกล่าว นำมาเพื่อใช้ในการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นตามนิยามหลังนี้กล่าวได้ว่า พฤติกรรมองค์การจึงเป็นการศึกษาว่า คนทำอะไร ในองค์การบ้าง และพฤติกรรมของคนดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์การอย่างไร เนื่องจากพฤติกรรมองค์การส่วนใหญ่เกี่ยวกับสถานการณ์ของการทำงาน ดังนั้นประเด็นของพฤติกรรมที่มักกล่าวถึงได้แก่ งาน พฤติกรรมการทำงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน การสร้างผลผลิต การปฏิบัติงานของมนุษย์ และการบริหารจัดการ เป็นต้น

สรุปความหมายของพฤติกรรมองค์การคือการแสดงออกของบุคคลตามขอบเขตต่าง ๆ ที่ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคลว่าทำอะไร ในสถานการณ์อย่างไรในองค์การ และพฤติกรรมของบุคคลดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์การอย่างไร ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงเป็นการศึกษาว่า คนทำอะไรในองค์การบ้าง และพฤติกรรมของคนดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์การอย่างไร เนื่องจากพฤติกรรมองค์การส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของการทำงาน ดังนั้นประเด็นของพฤติกรรมที่มักกล่าวถึงได้แก่ งาน พฤติกรรมการทำงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน การสร้างผลผลิต การปฏิบัติงานของมนุษย์ และการบริหารจัดการ เป็นต้น



ทฤษฎีพฤติกรรมมองค์การ

ทฤษฎีพฤติกรรมมองค์การเป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิวัฒนาการของทฤษฎีพฤติกรรมมองค์การ การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการรวมถึงปัญหาต่างๆ เพราะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ต่อ การศึกษาพฤติกรรมมองค์การ ผู้เขียนขอเสนอ ทฤษฎีพฤติกรรมมองค์การที่สำคัญ ดังนี้ (นิตินพละโชติ, 2556)

ทฤษฎีของแมรี พาร์เกอร์ โพลเลตต์ (Mary Parker Follett) เธอสนใจด้านจิตวิทยาและได้นำมาใช้ใน ธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยเน้นเรื่องการประสานงาน (Coordination) เป็นสำคัญ เธอได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการว่า มีความจำเป็นต้องการประสานงาน 4 ประการ ดังนี้ 1) การประสานงาน เป็นการติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้รับผิดชอบงานนั้น 2) การประสานงานในระยะเริ่มแรกของงาน 3) การประสานงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกันในแผนกต่างๆ ขององค์การ และ 4) การประสานงานมีการกระทำกันอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ เธอเชื่อว่า มนุษย์มีความสามารถเรียนรู้เทคนิคต่างๆ ของการเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีความสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ เพราะถ้าทำอะไรเป็นแบบทางการไปเสียหมดจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากปฏิบัติหน้าที่

ทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต ไชมอน (Herbert Simon) เขาได้เสนอทฤษฎีในการตัดสินใจ และได้ประยุกต์แนวความคิดแบบระบบราชการที่เน้นการมีระบบ มีเหตุผล แต่เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลอย่างจำกัด ดังนั้นมนุษย์จึงทำการตัดสินใจไปตามความพึงพอใจของตน เฮร์เบิร์ต ไชมอน ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิด ในการตัดสินใจเอาไว้ 2 ประการ คือ 1) การใช้อำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการใช้อำนาจของผู้บริหารเพื่อตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ จำเป็นต้องใช้

การจูงใจหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจจะใช้การลงโทษ 2) การควบคุมการทำงานด้วยตัวเองของพนักงาน องค์การจะต้องทำให้พนักงานมีทัศนคติเพื่อแสดงพฤติกรรมและมีจิตใจเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้สามารถตัดสินใจอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ องค์การอาจทำได้โดยการฝึกอบรมและพัฒนาให้ความรู้แก่พนักงาน เป็นการปลูกฝังความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อควบคุมการทำงานด้วยตัวเองได้

ทฤษฎีของแคตซ์และคานัน (Katz and Kahn) ทั้งคู่ได้เสนอแนวองค์การเป็นระบบเปิด การมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นลักษณะที่สำคัญของแนวคิดนี้ ซึ่งแนวคิดขององค์การเป็นระบบเปิดของแคตซ์และคานัน สรุปได้ดังนี้ 1) ในระบบหนึ่งจะประกอบด้วยระบบย่อยที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นในการทำงานในองค์การย่อยมีระบบย่อยหลายระบบ แต่ละระบบจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ 2) องค์การเป็นระบบเปิดย่อยมีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ เมื่อองค์การเป็นระบบเปิดย่อยมีการเคลื่อนไหวหรือเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ 3) มีการแข่งขันกันทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาสถิตภาพของระบบ การแข่งขันกันในองค์การเป็นสิ่งที่เกิดตามปกติธรรมดา เพราะการแข่งขันจะนำไปสู่ความสำเร็จ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น 4) การที่องค์การมีเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ มีหน้าที่หลายๆ อย่าง อาจเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์การได้ เพราะอาจจะมียางอย่างที่ไม่สอดคล้องกันซึ่งจะทำให้เกิดปัญหา

ทฤษฎีของเอ็ดเวิร์ด ทอร์นไดค์ (Edward Thorndike) เขาได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องกฎแห่งผล (Law of Effect) เป็นเรื่องของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งมากระตุ้นในทางบวกซ้ำกันหลายๆ ครั้ง ซึ่งจะทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาที่เรียกว่า เสริมแรง (Reinforcement) หรือ จูงใจ ดังนั้นผู้บริหารมีอิทธิพลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม



ออกมาได้หลายอย่าง ดังต่อไปนี้ 1) เสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางที่ดี การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น การประเมินผลการทำงานของพนักงานเป็นที่น่าพอใจได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น เป็นการจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 2) เสริมแรงในทางลบ (Negative Reinforcement) เป็นการลงโทษพนักงานเพื่อไม่ให้กระทำในสิ่งที่ไม่ดีหรือแสดงพฤติกรรมไปในทางที่องค์การไม่พึงประสงค์ ผู้บริหารอาจไม่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มค่าจ้างให้แก่พนักงานเหล่านี้ ซึ่งเป็นการลงโทษเพื่อไม่ต้องการให้พวกเขากระทำพฤติกรรมที่ไม่ดีอีก 3) การลงโทษ (Punishment) เป็นการลงโทษพนักงานที่ทำความผิดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์การ เช่น การขาดงาน การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น 4) ไม่กระทำ การเสริมแรง (Extinction) คือ ผู้บริหารไม่กระทำการเสริมแรงใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเสริมแรงในทางบวก คือการเพิ่มค่าจ้างหรือยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานกระทำในสิ่งที่ดี ในการเพิ่มเสริมแรงในทางบวกและทางลบให้แก่พนักงานได้มีข้อสรุปว่า พนักงานมีความต้องการให้องค์การเพิ่มเสริมแรงในทางบวก เพราะจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดี เช่น การเพิ่มค่าจ้างและการชมเชยกยกย่องพนักงานที่กระทำสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจะส่งผลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดีๆ ออกมาอีก ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์การ พนักงานจะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมในทางลบถ้าได้รับการลงโทษหรือให้เสริมแรงในทางลบ

สรุปแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมองค์การที่กล่าวมานั้นเป็นทฤษฎีการบริหารทั่วไปหรือทฤษฎีคลาสสิกเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานภายในองค์การต่างๆ โดยยึดหลักความรักความเข้าใจและความผูกพันซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์การ นับตั้งแต่หัวหน้าและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความเจริญเติบโตขององค์การนั้นๆ

ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การ

พฤติกรรมองค์การเป็นศาสตร์ประยุกต์ด้านพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการที่มีพื้นฐานความรู้ด้านพฤติกรรมจากศาสตร์ต่างๆ หลายแขนงและที่สำคัญได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา สังคม มานุษยวิทยา และรัฐศาสตร์ โดยเฉพาะจิตวิทยาจะมีเนื้อหาส่วนใหญ่ครอบคลุมพฤติกรรมบุคคลระดับจุลภาพ (Micro Level) ขณะที่อีก 4 ศาสตร์ที่เหลือจะมีเนื้อหาและแนวคิดครอบคลุมระดับมหภาค (Macro Level) หรือพฤติกรรมบุคคลเป็นกลุ่มและพฤติกรรมบุคคลในองค์การ ซึ่งสรุปสาระที่สำคัญๆ ทั้ง 5 ศาสตร์ ดังนี้ (Greenberg and Baron, 1997 ; Robbins, 2001)

1. จิตวิทยา (Psychology) เป็นศาสตร์ที่ช่วยในการอธิบาย และการวัดประเมินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในคนและสัตว์ โดยนักจิตวิทยาจะคอยเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ได้ความรู้ที่เป็นข้อสรุปลักษณะพฤติกรรมองค์การเพิ่มมากขึ้น เช่น นักจิตวิทยาที่เป็นนักทฤษฎีการเรียนรู้ นักทฤษฎีด้านบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาแนะแนว และที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของสังคมและประเทศชาติก็คือ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยมีประเด็นที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนรู้อ การรับรู้ บุคลิกภาพ การฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ความต้องการและการจูงใจ ความพึงพอใจในงาน กระบวนการตัดสินใจ การประเมินผลการทำงาน การวัดเจตคติ เทคนิคการคัดเลือกพนักงาน การจัดรูปแบบงาน และความเครียดในงาน เป็นต้น

2. สังคมวิทยา (Sociology) นักสังคมวิทยาต่างจากนักจิตวิทยา ตรงที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมมนุษย์เมื่ออยู่ในระบบสังคม (Social System) ว่าแต่ละบุคคลมีบทบาทของตนอย่างไร วิชาสังคมวิทยาจึงศึกษาค้นคว้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ที่มีต่อกัน นักสังคมวิทยาได้สร้างองค์ความรู้มากมายให้แก่วิชาพฤติกรรมองค์การจากการศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มที่เกิดขึ้นในองค์การโดยเฉพาะ



ในองค์การที่มีรูปแบบทางการและมีความซับซ้อนมาก มีหลายหัวข้อของวิชาพฤติกรรมองค์การที่เป็นผลงานของนักสังคมวิทยา เช่น พลวัตของกลุ่ม (Group Dynamics) การออกแบบทีมงาน วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างและทฤษฎีองค์การ แบบทางการ เทคโนโลยีองค์การ การสื่อสาร อำนาจ ความขัดแย้ง และพฤติกรรมระหว่างกลุ่ม

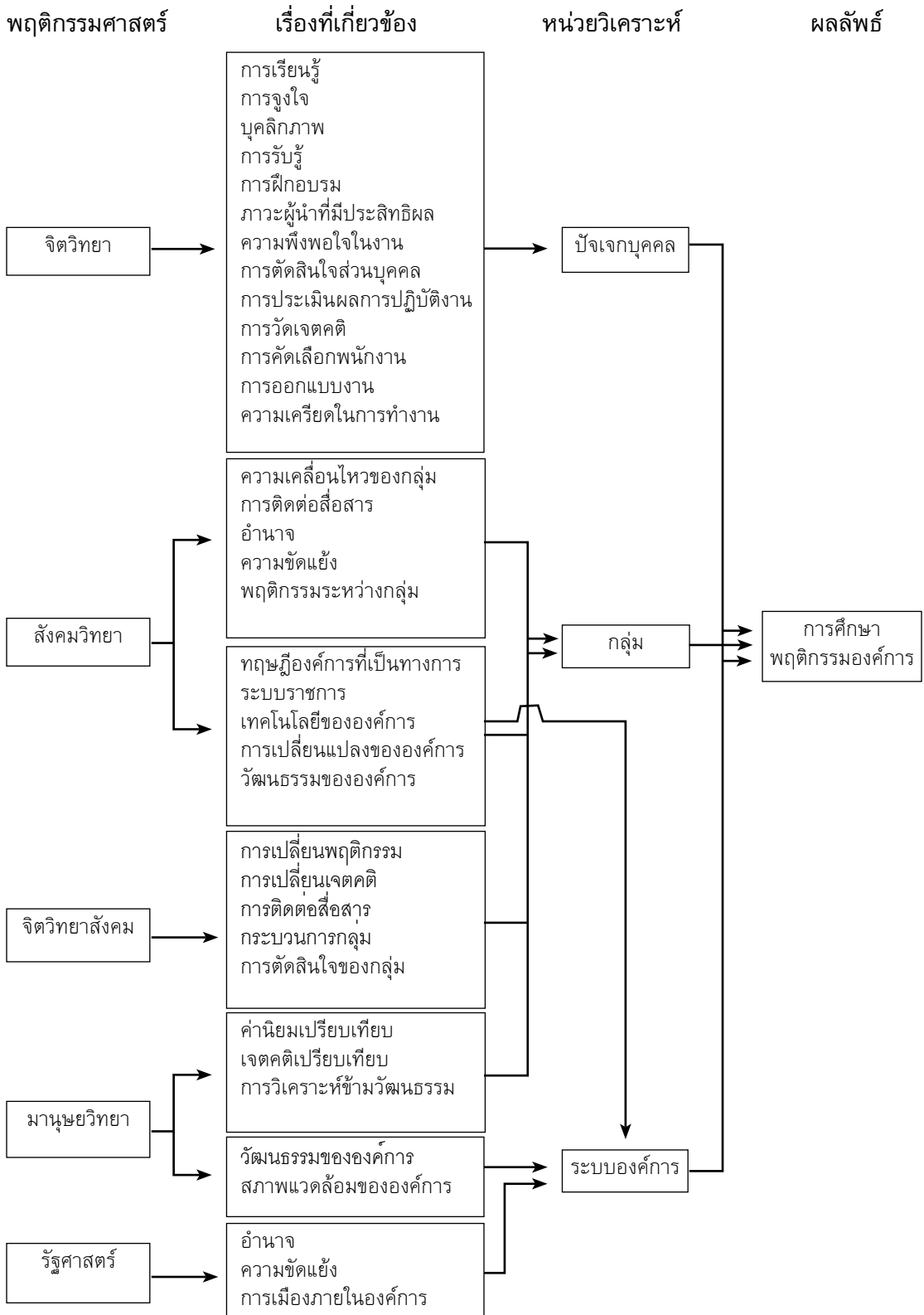
3. จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) จิตวิทยาสังคมเป็นแขนงหนึ่งของจิตวิทยา โดยการหลอมรวมแนวคิดสำคัญทางจิตวิทยาและสังคมเข้าด้วยกัน มีประเด็นที่มุ่งเน้นคือการใช้อิทธิพลระหว่างกันของบุคคลว่า ทำอย่างไรจึงก่อให้เกิดการยอมรับและลดอุปสรรคต่อกันให้น้อยลง มีประเด็นสำคัญที่นักจิตวิทยาสังคมให้แก่วิชาพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ เทคนิคการวัดและการประเมินด้านเจตคติ รูปแบบการสื่อสาร เทคนิคการใช้กิจกรรมกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล รวมทั้งกระบวนการตัดสินใจโดยกลุ่ม เป็นต้น

4. มานุษยวิทยา (Anthropology) เป็นการศึกษาถึงสังคมในแง่เกี่ยวกับมนุษย์และกิจกรรมของมนุษย์ ผลงานของนักมานุษยวิทยาทางด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เราสามารถเข้าใจ

เรื่องค่านิยม เจตคติ ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลของประเทศต่าง ๆ และระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในองค์การได้ดีขึ้น ความรู้ความเข้าใจในปัจจุบันเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การก็ตี สิ่งแวดล้อมขององค์การก็ตี ล้วนมาจากการวิจัยที่ใช้เทคนิคและวิธีการทางสาขามานุษยวิทยาเป็นส่วนใหญ่

5. รัฐศาสตร์ (Political Science) ช่วยให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การได้ดีขึ้น เพราะเป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมเชิงการเมือง โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ โครงสร้างของความขัดแย้ง การจัดสรรอำนาจ การศึกษาวิธีการที่บุคคลใช้อำนาจของตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ในปัจจุบันนักวิชาการตระหนักขึ้นได้ว่าที่จริงองค์การก็คือเวทีแข่งขันทางการเมืองอย่างหนึ่ง หากต้องการอธิบายหรือคาดคะเนเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การได้แม่นยำถูกต้อง จึงจำเป็นต้องนำมิติทางรัฐศาสตร์มาใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การ

สรุปศาสตร์ที่สนับสนุนการศึกษาพฤติกรรมองค์การแสดงได้ด้วยแผนผังความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 ศาสตร์ที่สนับสนุนการศึกษาพฤติกรรมองค์การ (ดัดแปลงจาก Robbins, 2001)



พฤติกรรมองค์การจำเป็นต้องศึกษาอย่างมีระบบ

มนุษย์แต่ละคนเปรียบเสมือนนักศึกษา พฤติกรรมไม่มากนักน้อย เพราะตลอดอายุของการดำรงชีวิตนั้นต้องเฝ้าสังเกตการกระทำของคนอื่น อยู่ตลอดเวลา และต้องพยายามตีความสิ่งที่สังเกตเห็นนั้นให้ได้โดยที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม เห็นได้ว่าแต่ละคนมักคอย “อ่านคนอื่น” ตลอดชีวิตด้วยวิธีการสังเกตว่าคนนั้นทำอะไรบ้าง แล้วก็จะพยายามอธิบายกับตนเองว่า เพราะเหตุใดเขาจึงมีการกระทำหรือมีพฤติกรรมเช่นนั้น และยังคาดหมายต่อไปอีกว่าในสถานการณ์อื่นที่ต่างออกไปเขาจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างไร จึงเป็นไปได้ที่การใช้สามัญสำนึกในการคาดหมายดังกล่าวมีโอกาสผิดพลาดได้สูง ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาขีดความสามารถในการคาดหมายให้มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้นโดยการเปลี่ยนจากการใช้วิธีการแบบหยั่งรู้ (Intuition) ไปสู่วิธีการเชิงระบบ (Systematic Approach) มากขึ้น

วิธีการเชิงระบบ หรือวิธีการอย่างมีระบบ เป็นวิธีการที่ให้ความสำคัญต่อข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อนำไปใช้ในการคาดคะเนพฤติกรรมให้เกิดความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ทั้งนี้วิธีการเชิงระบบมาจากฐานความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมมิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยบังเอิญแต่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่คนนั้นเชื่อซึ่งอาจจะผิดหรือถูกก็ได้ โดยมีวัตถุประสงค์คือความเป็นประโยชน์แก่ตนเองมากที่สุด (Greenberg and Baron, 1997 ; Hellrieger, Slocum and Woodman, 1995)

ดังนั้น ถ้าเราสามารถเข้าใจได้ว่า บุคคลนั้นรับรู้สถานการณ์ขณะนั้นอย่างไร และประเด็นใดที่เป็นเรื่องสำคัญที่สุดต่อเขาแล้วช่วยช่วยให้เราคาดหมายพฤติกรรมของผู้นั้นได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมของคนหนึ่งอาจดูไม่สมเหตุสมผลสำหรับคนอื่น แต่สำหรับตัวเองแล้วเป็นการกระทำที่มาจากสาเหตุซึ่งมีความสมเหตุสมผลเฉพาะตน การที่ผู้อื่น

มองพฤติกรรมดังกล่าวในแง่ไม่สมเหตุสมผลนั้นเป็นเพราะผู้สังเกตยังขาดข้อมูลและรับรู้สถานการณ์แวดล้อมแตกต่างไปจากบุคคลผู้นั้นนั่นเอง นอกจากนี้ความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้การตีความสถานการณ์เดียวกันออกมาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เพราะคุณสมบัติที่เป็นแบบฉบับพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละคนเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคคลและแยกแยะให้บุคคลเกิดความแตกต่างกัน ดังนั้นคุณลักษณะพื้นฐานเฉพาะตัวของแต่ละคนจึงมีความสำคัญมาก เนื่องจากช่วยให้มีการทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ง่ายขึ้น หากจะเปรียบเทียบเรื่องนี้กับการขับรถยนต์ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อขึ้นรถและเริ่มขับรถยนต์จะมีสิ่งที่เรารู้แน่นอนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง รวมทั้งจะสามารถคาดคะเนพฤติกรรมการขับรถยนต์ของผู้อื่นได้อย่างแม่นยำอีกด้วย เช่นต้องขับชิดซ้ายของถนน และถ้าจะแซงต้องแซงทางขวา ไม่ขับแซงบนบริเวณถนนมีเส้นทึบขณะวิ่งบนทางลาดชันขึ้นภูเขา หรือต้องหยุดเมื่อมีสัญญาณไฟแดง เป็นต้น หากสังเกตจะเห็นว่าเราสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของผู้ขับรถรายอื่นในกรณีเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องค่อนข้างแน่นอน ทั้งนี้เพราะกฎจราจรช่วยในการคาดคะเนพฤติกรรมให้การขับรถทำได้ง่ายขึ้นนั่นเอง (Mc Shane and Von Glinow, 2000)

ในสถานการณ์อื่นก็เช่นกัน ล้วนมีกฎระเบียบ กติกาแทบทั้งสิ้น โดยอาจเป็นการระบุเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็มีชัดเจนอาจมากน้อยต่างกัน ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น เช่น สถานการณ์ในห้องเรียน ขณะที่ครูกำลังอธิบายและมีนักเรียนยกมือขึ้น พฤติกรรมยกมือของนักเรียนย่อมหมายถึงต้องการซักถาม อาจารย์หรืออยากแสดงความเห็น แต่จะไม่ใช้วิธีอื่น เช่น ปรบมือ ตะโกน หรือ เคาะโต๊ะ เป็นต้น ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ทุกคนมีการเรียนรู้มาแล้วว่า การยกมือขึ้นเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมแสดงออกได้ในชั้นเรียน หรือตัวอย่างที่คนแทบทุกคนเมื่อเข้าไปในลิฟท์โดยสารแล้วมักจะหันหน้าเข้าหาประตูลิฟท์ ทั้งที่ไม่มีการเขียนให้ต้องมีพฤติกรรมเช่นนั้น ตัวอย่าง



พฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวก็เพื่อช่วยสนับสนุนว่า โดยทั่วไปพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สามารถคาดคะเนได้ และการศึกษาพฤติกรรมด้วยวิธีเชิงระบบเป็นวิธีการที่เพิ่มความถูกต้องแม่นยำและสมเหตุสมผลในการคาดคะเนพฤติกรรมได้ดีขึ้น (Mullins, 1999)

สรุปว่า การศึกษาพฤติกรรมอย่างมีระบบ คือ การแสวงหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีพื้นฐานรองรับด้วยหลักฐานที่เป็นวิทยาศาสตร์ต่อพฤติกรรมนั้น ในขณะที่การใช้วิธีการแบบหยั่งรู้แม้จะมีโอกาสถูกต้องอยู่บ้างก็ตาม แต่ได้มาจากเรื่องของความรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องมีข้อสนับสนุนที่มาจากการศึกษาค้นคว้าหรือการวิจัยแต่อย่างใด

บทสรุป

การศึกษาพฤติกรรมองค์การ เป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยวิธีการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมในระดับต่าง ๆ เพื่อได้แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมของ

บุคคลในองค์การปกติจะหมายถึงการแสดงออกของปัจเจกบุคคล (Individual) ที่อยู่ในสภาวะการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสถานที่ และวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งแสดงออกถึงการทำงานว่ามีพฤติกรรมอย่างไร มีความร่วมมือ ความขัดแย้ง และมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) อย่างไร ผลกระทบที่กลุ่มมีต่อผลงาน และผลกระทบของงานที่มี ต่อกลุ่มเป็นอย่างไร การวิเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ มาประกอบการพิจารณาการศึกษาพฤติกรรมองค์การ จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การในฐานะปัจเจกบุคคล เพราะแม้ว่าเราต้องการเข้าใจพฤติกรรมกลุ่มแต่กลุ่ม ก็คือ การรวมตัวของปัจเจกบุคคลที่เราไม่สามารถแยกปัจเจกบุคคลออกไปจากองค์การได้ ด้วยเหตุดังกล่าวการเข้าใจพฤติกรรมองค์การได้ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้ดีเสียก่อน นอกจากนี้ตัวขององค์การเองไม่ว่าจะเป็นบทบาทหน้าที่ตลอดจนบรรยากาศในองค์การก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย

เอกสารอ้างอิง

- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Collins, H. (2001). *Managing Through Organization*. (2nd ed.). London: Business Press/Thomson Learning.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. (1997). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. (9th ed.). Boston: Mc Graw - Hill.
- Gordon, J.R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1997). *Behavior in Organizations*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. (Jr) and Woodman, R.W. (1995). *Organizational Behavior*. (7th ed.). St. Paul, Minn.: West Publishing.



- Mc Shane, S.L. and Von Glinow, M.A. (2000). *Organizational Behavior*. Boston: Mc Graw-Hill.
- Mullins, L.J. (1999). *Management and Organizational Behavior*. (5th ed.). London: Financial Times/Pitman.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed.). Upper Saddle River, NJ.: Prentice-Hall.

นิเทศภายในโรงเรียน... ก่อเกิดคุณภาพการเรียนการสอน

Internal School Supervision... Causes Learning and Teaching Quality

แสงอรุณี มีพร¹

Sangrunee Meeporn¹

บทคัดย่อ

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศต้องเลือกใช้เทคนิค วิธีการ กระบวนการ และกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นไปตามสภาพปัญหาที่แท้จริง และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจรและต่อเนื่อง โรงเรียนอาจดำเนินการโดยใช้วงจรเดมมิ่ง ซึ่งเป็นการทำงานให้ครบวงจร PDCA มีการจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียนที่มีคุณภาพในขั้น Plan (วางแผน) ก่อนที่จะดำเนินการในขั้น Do (ทำ) ตามแผนที่กำหนดไว้ แล้วประเมินผลในขั้น Check (ตรวจสอบผล) เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมิน ไปแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการในขั้น Act (แก้ไขปรับปรุง) ตามลำดับ จึงจะส่งผลให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดคุณภาพการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: นิเทศภายในโรงเรียน พัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน

Abstract

Internal school supervision is a part of academic work, the main mission of schools. Which one of school factors in learning creation by school personnel co-operation, in order to develop learning and teaching to meet the curriculum goals efficiently. The supervisors have to select the supervisory methods, processes and activities appropriated to the supervisory objectives and accurate academic. Also there is a clear guideline which is set in accordance to real problems of schools. And schools have to proceed it systematically and continuously. Schools may proceed by using Deming System through a spiral of PDCA, Setting a qualitative internal school supervision plan under a Plan Step before doing in a Do Step as the plan which is set before. Then assess under a Check Step in order to employ the result to improve a procedure under Act Step. That will help supporting the internal school supervision plan efficient for the learning and teaching quality accurately.

Keywords: School Supervision, Develop, Learning and teaching quality

¹ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ดร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ
โทร.0878695826, อีเมล: sangrunee2013@gmail.com

¹ Expert educational supervisor Dr. of Amnatcharoen Primary Educational Service Area
Office +66878695826, e-mail: Sangrunee2013@gmail.com



บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 1) ได้สรุปว่า หลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการโดยยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School Based Decision Making) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) โดยกำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำกับดูแล เป็นต้น ทั้งนี้มุ่งไปสู่ การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทั้งการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งความรับผิดชอบต่อสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบต่อว่า ใครได้รับมอบหมายหน้าที่ใดต้องรับผิดชอบต่องานนั้นให้เกิดผลดีที่สุด และต้องสามารถตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วย

เจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัด ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 33)

ตามที่กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้าน การบริหารทั่วไปดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ในส่วนของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มีหลักการและแนวคิดในการดำเนินการโดยยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ให้ชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่าย และแหล่งการเรียนรู้ มุ่งจัด การศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกระดับชั้น ตลอดจนมุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ กฎกระทรวงดังกล่าว ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษาไว้อย่างครอบคลุม มี 17 งานด้วยกัน ประกอบด้วย 1) การพัฒนา



หรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550: 28-29)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาระบบการศึกษามุ่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการ และการอบรมในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผล เป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายใน และต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและด้อยกว่านานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2553: 2)

ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: ก-ด) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาและการอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู การนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางการนิเทศให้ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งจัดระบบการนิเทศภายในที่สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: ช-ฉ) ได้ทบทวนเรื่องการวิจัยและพัฒนา นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเสนอเป็นมาตรการเร่งด่วนไว้ว่า สถานศึกษาเร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปัจจุบันและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครู รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัด ให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา และจัดการเรียนการสอนให้มีความเข้มแข็ง ทั้ง การนิเทศภายในและการนิเทศจากภายนอก โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย รวมทั้งจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพอตามบริบทของพื้นที่ ส่วนมาตรการในระยะยาวผู้วิจัยได้เสนอไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา



ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมาตรการที่ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายทั้งข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา และข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นว่าทั้งการนิเทศภายในโรงเรียนและการนิเทศจากภายนอก ล้วนแต่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการนิเทศภายใน โรงเรียน เพราะผู้ที่มีหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนอยู่แล้ว ย่อมมองเห็นสภาพปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาที่แท้จริงมากกว่าผู้ที่อยู่ภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการนิเทศการศึกษาก็เป็นบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้เขียนในฐานะศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในโรงเรียนให้แก่โรงเรียนในสังกัดโดยตรง พร้อมทั้งมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 30 ปี พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอแนวคิด หลักการ ตลอดจนนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา รวมทั้งผู้ที่มี ความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร

โรงเรียนที่มีหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียนโดยตรง จึงนำเสนอแนวคิด หลักการ ตลอดจนนวัตกรรมการนิเทศการศึกษาที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนิเทศภายในโรงเรียนได้ตามสมควร

การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศ มาจากภาษาอังกฤษคำว่า “Supervision” หมายถึง การพัฒนาหรืออำนวยการให้บริการทางเทคนิคจากผู้เชี่ยวชาญ การร่วมมือและประสานงาน ซึ่งความหมายสำคัญของการนิเทศ มีที่มาจากคำภาษาอังกฤษ (Aggarwal อ้างถึงในเอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์, 2548: 320-321) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความหมายของ Supervision

S:	Support (การสนับสนุน) Share (การแลกเปลี่ยนและมีส่วนร่วม) Service (การบริการ)
U:	Unity (ความสามัคคี) Understanding (ความเข้าใจ) Upgrading (การยกระดับ)
P:	Planning (การวางแผน) Promotion (การเลื่อนขั้น) Problem solving (การแก้ปัญหา)
E:	Education (การศึกษาความรู้) Evaluation (การประเมินผล) Experiment (การทดลอง)
R:	Research (การวิจัย) Report (การรายงาน) Record (การบันทึก)
V:	Visiting (การเยี่ยมเยียน) Value (การรู้คุณค่า) Virtue (การมีคุณธรรม)
I:	Improvement (การปรับปรุง) Information (การให้ข่าวสาร) In-service training (การอบรม)



ตาราง 1 (ต่อ)

S:	Self adjustment (การปรับตนเอง) Self confidence (ความมั่นใจในตนเอง) Self responsibility (การรับผิดชอบตนเอง)
I:	Innovation (นวัตกรรม) Intelligence (ความฉลาดรอบรู้) Interest (ความสนใจ)
O:	Observation (การสังเกต) Organizing (การจัดรูปร่าง) Objective (การตั้งวัตถุประสงค์)
N:	Needs (ความต้องการ) Negotiation (การประนีประนอม) Necessity (ความจำเป็น)

หากจะพิจารณาความหมายของการนิเทศที่ Aggarwal ได้ให้ไว้ข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าทุกคำที่เป็นความหมายของการนิเทศ ล้วนเป็นการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามในเชิงบวกทั้งสิ้น ซึ่งกล่าวโดยภาพรวมได้ว่า “การนิเทศเป็นความร่วมมือกันในการสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การแก้ปัญหา การปรับปรุง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ และการปฏิบัติโดยใช้นวัตกรรมที่สอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการ และความสนใจอย่าง เป็นระบบแบบมีส่วนร่วม ด้วยความสามัคคีมีคุณธรรม ก่อให้เกิดความฉลาด รอบรู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับและเลื่อนฐานะตนเองให้สูงขึ้น”

มีผู้ให้แนวคิดของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้อย่างสอดคล้องกันหลายคน เป็นต้นว่า วีระรุญเจริญ (2546: 69) ได้ให้แนวคิดของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานการนิเทศการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการสอน เป็นการบริหารในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง

พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนิเทศ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากสถานศึกษาใดมีกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพ เชิงการบริหารและเชิงวิชาการ ทรงศักดิ์สุขบรรเทิง (2555: 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมนิเทศ จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการให้คำปรึกษา ชี้แนวทาง การแนะนำ ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ถาวรวิทย์ อินทมล (2554: 23) กล่าว ในทำนองเดียวกัน โดยสรุปว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล ต่อคุณภาพของนักเรียน

จากแนวคิดของการนิเทศภายในโรงเรียนข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า “ผู้เกี่ยวข้องกับ การนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูทุกคนในโรงเรียน เป็น ปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสำคัญ ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ”

หลักการนิเทศในโรงเรียน

สำหรับหลักการของการนิเทศภายในโรงเรียน นั้น มีผู้เสนอแนะไว้หลายคน ล้วนเป็นหลักการที่มีประโยชน์ ทั้งสิ้น สามารถนำไปใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังเช่น ชัด บุญญา (อ้างถึงในมหาวิทยาลัยราชภัฏ



สวนดุสิต, 2551: 30) ได้เสนอหลักการการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) การนิเทศการศึกษาจะต้องเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ 2) การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ และ มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด 3) การนิเทศการศึกษามุ่งให้ผู้รับการนิเทศรู้จักวิธีคิดค้นการทำงานด้วยตนเอง มีความสามารถในการนำตนเอง สามารถตัดสินใจปัญหาของตนเองได้ 4) การนิเทศการศึกษาคควรเป็น การแสวงหาความสามารถพิเศษ หรือศักยภาพของผู้รับการนิเทศ แล้วให้การยกย่อง เปิดโอกาสให้ได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ 5) การนิเทศการศึกษาที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง 6) การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับมาตรฐานวิชาชีพ หรือระดับคุณภาพครูของครูสภาให้สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2551: 30-31) กล่าวถึงหลักการนิเทศทางการศึกษาไว้ว่า 1) การนิเทศต้องมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีการกำหนดกฎ นโยบาย จุดมุ่งหมาย แนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นไปตามสภาพปัญหาที่แท้จริง มีทั้งเนื้อหาสาระ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการนิเทศ ตลอดจนงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ 2) การนิเทศเป็นการกระตุ้นประสาทและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการสอน ทักษะการใช้สื่อการสอน รวมทั้งพัฒนาเจตคติ และเทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย โดยผู้นิเทศต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน

4) การนิเทศเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลมาใช้ในการนิเทศ ตลอดจนมีการประเมินและติดตามผล ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: 106) กล่าวถึงหลักการของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้นิเทศต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิค วิธีการ กระบวนการ และกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ต้องจัดทำสื่อ นวัตกรรมสำหรับใช้ในการนิเทศให้เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของการนิเทศ ภาระงานที่ต้องการให้เกิด ผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการของการนิเทศการศึกษาที่กล่าวมานี้ คงไม่เป็นการยากนักสำหรับ การนำไปใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน เพราะผู้ที่เสนอแนะไว้ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนและมีความสอดคล้องกันทุกคน อาจสรุปเพื่อความสะดวกในการนำไปใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนได้ว่า “หลักการของ การนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้นิเทศต้องเลือกใช้เทคนิค วิธีการ กระบวนการ และกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นไปตามสภาพปัญหาที่แท้จริง ต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลมาใช้ในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งจัดทำนวัตกรรมการนิเทศให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของการนิเทศ ภาระงานที่ต้องการให้เกิด ผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่”

เมื่อทราบถึงความหมาย แนวคิด และหลักการของการนิเทศภายในโรงเรียนแล้ว อาจจะยัง



ไม่เพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน อีกสิ่งหนึ่งที่ผู้นิเทศควรศึกษา ทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ให้ถ่องแท้ ก่อนตัดสินใจเลือกนำไปใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็คือ กิจกรรมการนิเทศการศึกษานั้นเอง ในที่นี้ขอเสนอกิจกรรม

การนิเทศการศึกษาของ Harris (1985: 72-78) ที่ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศการศึกษา และประมาณการของระดับผลกระทบต่อประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไว้ถึง 23 กิจกรรม ดังตารางแสดงในตารางที่ 2 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา (Activities of Supervision) ต่อไปนี้

ตาราง 2 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

กิจกรรมของการนิเทศการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการของระดับผลกระทบต่อประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
1. การบรรยาย (Lecturing)	ต่ำ
2. การบรรยายที่มีสื่อประกอบ (Visualized Lecturing)	ต่ำ
3. การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (Panel Presenting)	ต่ำ
4. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television)	ต่ำ
5. การฟังจากเทป วิทยุ และจานเสียง (Listening to Tape, Radio or Record Player)	ต่ำ
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting Materials and Equipment)	ปานกลาง สูง
7. การสังเกตภายในห้องเรียน (Observing in Classroom)	ปานกลาง สูง
8. การสาธิต (Demonstrating)	ปานกลาง
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing)	ปานกลาง
10. การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง (Focused Interviewing)	ปานกลาง
11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-Directive Interviewing)	ปานกลาง สูง
12. การอภิปราย (Discussing)	ปานกลาง
13. การอ่าน (Reading)	ปานกลาง
14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating)	ปานกลาง
15. การระดมสมอง (Brainstorming)	ปานกลาง
16. การบันทึกวีดิโอเทปและการถ่ายภาพ (Videotaping & Photographing)	ปานกลาง
17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting & Testing)	ปานกลาง
18. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)	ปานกลาง
19. การทัศนศึกษา (Field Trip)	ปานกลาง สูง
20. การเยี่ยมเยียน (Intervisiting)	ปานกลาง สูง
21. บทบาทสมมุติ (Role Playing)	ปานกลาง สูง
22. การเขียน (Writing)	สูง
23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice)	สูง



บทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน โรงเรียนมีหลายภาคส่วน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ต้องมีความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติการนิเทศภายใน โรงเรียนได้อย่างมีความสุขทุกกิจกรรมการนิเทศการศึกษา ควบคู่กับประเมินการของระดับผลกระทบ ต่อประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คัดเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และคาดว่า จะก่อเกิดการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน มากที่สุด ก็น่าจะประสบความสำเร็จในการนิเทศภายในโรงเรียนได้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากต้องการให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แล้วนั้น “ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ควรศึกษากิจกรรมการนิเทศการศึกษาที่มีผู้เสนอแนะไว้ อย่างหลากหลาย แล้วคัดเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และคาดว่าจะก่อเกิดการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมากที่สุด ก่อนลงมือปฏิบัติ การนิเทศภายในโรงเรียน จึงจะส่งผลให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีในวงการ การศึกษาว่า ยุคนี้เป็นยุคมาตรฐาน ตั้งแต่มีการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้สถานศึกษามีมาตรฐานการศึกษา และ

ปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษานั้น มีการนำแนวคิดการ ปฏิบัติงานให้เป็นระบบวงจรที่เรียกโดยทั่วไปว่า วงจรเดมมิ่ง เป็นการทำงานให้ครบวงจร PDCA ได้แก่ Plan (วางแผน) - Do (ทำ) - Check (ตรวจ ดูผล) - Act (แก้ไขปรับปรุง) มาใช้กันอย่างแพร่ หลายในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศ ภายในโรงเรียนมีความคล่องตัว รวมทั้งสร้างความ มั่นใจตั้งแต่เริ่มแรกด้วยการวางแผนที่ราบรื่น ตาม แนวคิดวงจรเดมมิ่ง ในขั้นแรกคือ Plan (วางแผน) ก่อนที่จะดำเนินการในขั้น Do (ทำ) - Check (ตรวจ ดูผล) - Act (แก้ไขปรับปรุง) ตามลำดับต่อไป

ขอเสนอแนวคิดกรรูปแบบแผนนิเทศภายใน โรงเรียนที่ผู้เขียนได้นำไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยมีทั้งโรงเรียน ที่จัดการศึกษาถึงระดับประถมศึกษา และโรงเรียน ที่จัดการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมทั้ง ลึ้น 256 โรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้เขียนปฏิบัติ งาน ได้ใช้ในการจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน อย่างง่าย ๆ ที่ทุกโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้น ฐาน สามารถนำไปปฏิบัติได้ สำหรับโรงเรียนใดที่ จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายด้วยก็ สามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ได้เช่นกัน โดยดำเนินการ 3 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1

สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

1. ที่ตั้ง
2. ระดับชั้นที่เปิดสอน
3. ข้อมูลครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา
4. จำนวนนักเรียนในแต่ละระดับชั้นที่เปิดสอน
5. ความสามารถและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา.....(ปีการศึกษาที่ผ่านมา)
 - 5.1 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT)
 - 5.1.1 ความสามารถด้านภาษา
 - 5.1.2 ความสามารถด้านคำนวณ
 - 5.1.3 ความสามารถด้านเหตุผล
 - 5.2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)
 - 5.2.1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
 - 5.2.2 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ถ้ามี)
 - 5.3 ผลการทดสอบระดับท้องถิ่น (LAS) (ถ้ามี)
 - 5.3.1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
 - 5.3.2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
 - 5.3.3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
 - 5.3.4 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
 - 5.3.5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (ถ้ามี)
 - 5.3.6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (ถ้ามี)
 - 5.4 ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน
 - 5.4.1 ระดับประถมศึกษา
 - 5.4.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ถ้ามี)
 - 5.5 ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 5.5.1 ระดับประถมศึกษา
 - 5.5.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ถ้ามี)
 - 5.6 ผลการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 5.6.1 ระดับประถมศึกษา
 - 5.6.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ถ้ามี)
6. สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพนักเรียน ปีการศึกษา (ปีการศึกษาที่ผ่านมา)

ส่วนที่ 2



ความต้องการพัฒนา

จากสภาพปัจจุบันปัญหาที่พบจากผลการประเมินคุณภาพนักเรียน ปีการศึกษา.....ที่ผ่านมา โรงเรียน.....(ชื่อโรงเรียน) ได้กำหนดความต้องการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ปีการศึกษา.....(ปีการศึกษาปัจจุบัน) ดังนี้

ความต้องการพัฒนา	สาเหตุของความต้องการพัฒนา	กิจกรรมในการพัฒนา

ทั้งนี้ โรงเรียนได้กำหนดวิธีการนิเทศการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาข้างต้นให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

กิจกรรมที่ต้องการพัฒนา	จุดประสงค์การนิเทศ	วิธีการนิเทศ

ส่วนที่ 3

ปฏิทินปฏิบัติการนิเทศ

ในการจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียน ปีการศึกษา..... (ปีการศึกษาปัจจุบัน) โรงเรียน (ชื่อโรงเรียน) ครั้งนี้ หลังจากดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา คุณภาพนักเรียน กำหนดความต้องการพัฒนา และกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งวิธีการนิเทศให้บรรลุผลสำเร็จแล้ว เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนดปฏิทินปฏิบัติการนิเทศดังนี้

เดือน ปี	กิจกรรมที่ต้องการพัฒนา	จุดประสงค์การนิเทศ	วิธีการนิเทศ	เครื่องมือนิเทศ	ผู้นิเทศ	ผู้รับการนิเทศ

จะเห็นได้ว่า วัตรกรรมรูปแบบแผนนิเทศภายในโรงเรียนที่ได้นำเสนอข้างต้นนี้ เป็นรูปแบบง่าย ๆ ที่โรงเรียนสามารถจัดทำได้ ไม่จำเป็นต้องใช้เวลามากนัก รวมทั้งไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพราะ



ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนนิเทศภายในโรงเรียนในรูปแบบนี้ ล้วน เป็นทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่แล้ว เพียงนำเสนอตามหัวข้อในแต่ละประเด็นทั้ง 3 ส่วนตามที่เสนอไว้ ให้ครบสมบูรณ์โดยดำเนินการให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลจริง ต่อจากนั้นก็เขียนค่านำ สารบัญญเอกสารอ้างอิง คณะทำงาน ภาคผนวก และออกแบบปก ตามความต้องการของโรงเรียน โรงเรียนก็จะได้แผนนิเทศภายในโรงเรียนสำหรับใช้เป็นแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างน่าภูมิใจแล้ว ทั้งนี้โรงเรียนต้องไม่ลืมว่า ถ้าจะให้การนิเทศภายในโรงเรียนสามารถดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนสูงสุด อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง โรงเรียนควรนำแผนนิเทศภายในโรงเรียนไปใช้จริงในขั้น Do (ทำ) มีการนำข้อมูลที่ได้จากขั้น Check (ตรวจดูผล) มาแก้ไขปรับปรุงในขั้น Act (แก้ไขปรับปรุง) ตามวงจรเดมมิ่งอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีตลอดไป

บทสรุป

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยถูกจัดให้อยู่ในงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจหนึ่ง ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง โดยการศึกษา ความหมาย

แนวคิด หลักการ กิจกรรม รวมทั้งนวัตกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีผู้นำเสนอไว้อย่างหลากหลาย ให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลุ่มลึกและชัดเจน แล้วนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการศึกษานั้น มาวิเคราะห์ และปรับใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบตามวงจรเดมมิ่ง PDCA ได้แก่ Plan (วางแผน) - Do (ทำ) - Check (ตรวจดูผล) - Act (แก้ไขปรับปรุง) ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักร่วมกันว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งใน การเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ และมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด ดังนั้น การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด ทั้งนี้ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน และใช้ข้อมูลจริง โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินการ จึงจะทำให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนตามความต้องการของโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่า “นิเทศภายในโรงเรียน.....ก่อเกิดคุณภาพการเรียนการสอน” อย่างแท้จริง นั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหาร*



- สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
ถาวรวิทย์ อินทมล. (2554). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนบ้านถิ่น อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- ทรงศักดิ์ สุขบันเทิง. (2555). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนบรบือวิทยาคาร อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2551). คู่มือการนิเทศตามแนวความคิดของครูศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Teacher Education) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา ปฐมวัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: วี. ที. ซี.คอมมิวนิเคชั่น.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัย เรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.*
- เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์. (2548). *การจัดการและนิเทศสื่อการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- Ben M.Harris. (1985). *Supervisory Behavior in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs., N.J.: Prentice Hall, Inc.*

ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Students' Opinions toward Learning Environment in Faculty of Education, Mahasarakham University

รพีพล อินสุพรรณ¹, จิรัฏฐิพร จำนงค์¹, สุธิดา แสนวัง¹, พีรพลย์ อ่อนสี¹, ประสาท เนืองเฉลิม²
Rapeepol Insupan¹, Jiratthitiporn Jamnong¹, Suthida Saenvang¹,
Peeradon Onsee¹, Prasart Nuangchalerm²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิต 8 สาขาได้แก่จิตวิทยา 20 คน วิทยาศาสตร์การกีฬา 20 คน คณิตศาสตร์ 30 คน วิทยาศาสตร์ทั่วไป 39 คน การศึกษาปฐมวัย 36 คน ภาษาอังกฤษ 21 คน ภาษาไทย 42 คน และเทคโนโลยีศึกษาและคอมพิวเตอร์ 32 คน รวมทั้งหมด 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านกลุ่มเพื่อน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้, นิสิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

This study aimed to explore opinions of students under Faculty of education, Mahasarakham University towards learning environments. The questionnaires were completed by 240 students from 8 difference majors of study including; 20 of Psychology, 20 of Sports science, 30 of Mathematics, 39 of General sciences, 36 of Early childhood education, 21 of English, 42 of Thai, and 32 of Educational technology and computer education. Data were collected through a questionnaire on opining toward learning environments Percentage, mean, and standard deviation were employed for statistical analysis. all of The results revealed that aspects in learning environment in duding physical facilities, learning managements, administration, and peer relationships were at high level.

Keywords: learning environment, students under Faculty of Education, Mahasarakham University

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Corresponding author e-mail: prasart.n@msu.ac.th



บทนำ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งถือเป็นภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ที่จะต้องทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นการประกอบอาชีพ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพที่จะออกไปประกอบอาชีพเป็นกลไกหรือกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติในอนาคต (สุริทองศรีสะอาด, 2544) ซึ่งสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นในส่วนทางด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการจัดการบริหารของสถานศึกษา และด้านกลุ่มเพื่อนที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนและก่อให้เกิดการเรียนรู้เพราะสภาพแวดล้อมทุกอย่างมีอิทธิพลต่อจิตใจและพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่การงานของทุกคนในสถานศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ (มาริสาธรรมมะ, 2545) ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุดควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เป็นสภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นั่นคือ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนไม่ได้หมายถึงเพียงแค่อาคารสถานที่ เท่านั้นแต่สามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้านดังนี้ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมทางการเรียน สภาพแวดล้อมด้านการการ

บริหาร และสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน ซึ่งทุกๆ ด้านล้วนแต่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ต่อผู้เรียนทั้งนั้นไม่ว่าจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ มโนภาพในตนเอง (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2540) หรือจะเป็นแรงจูงใจเองก็ตาม (นันทพัทธ์ โนนศรีเมือง และ อภภาศรีพ้อคำ, 2550) ดังนั้นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของสถานศึกษาคือการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะแก่การเรียนรู้นั่นเอง

การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้ จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีสิ่งชีวิตถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ได้แก่ การถูกสุขลักษณะ ความร่มรื่น ความสวยงาม ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความสะดวก การจะจัดและสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างไรนั้นเป็นเรื่องของแต่ละสถานศึกษาที่ต่างก็มีสภาพของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวความคิดและดุลยพินิจของบุคคลภายในสถานศึกษานั้นๆ ที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น แต่ควรอยู่ภายใต้หลักการของ “การร่วมคิด ร่วมทำ” ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้สึที่ดี ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมความรู้สึที่ดีของความเป็นเจ้าของ สิ่งแวดล้อมทางวิชาการที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดี ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนแล้วดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการเรียนเป็นกลุ่ม ช่วยกันคิดช่วยกันทำระหว่างผู้สอนและผู้เรียน สิ่งแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสุข มีความมั่นใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง สิ่งแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ สามารถสังเกตได้จากการดำเนินงานอย่างมีระบบ สถานศึกษาควรตระหนักและสร้างเสริมให้เกิดขึ้น และสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนเป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนเป็นอย่างมากการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้กลุ่มเพื่อนให้เหมาะ จึงต้องใส่ใจองค์ประกอบเหล่านี้ ซึ่งประกอบด้วย ความ



สนใจในการเรียน พฤติกรรมการเรียน และลักษณะ ส่วนตัวของเพื่อนร่วมชั้นเรียน (วัลลภา เทพหัสติน ณ อยุธยา, 2533)

มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มหาลัยจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีใน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในคณะศึกษาศาสตร์ และนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะแก่คณะศึกษาศาสตร์ในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน จาก 8 สาขาวิชา ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายจากสาขาวิชาจิตวิทยา 20 คน วิทยาศาสตร์การกีฬา 20 คน คณิตศาสตร์ 30 คน วิทยาศาสตร์ทั่วไป 39 คน การศึกษาปฐมวัย 36 คน ภาษาอังกฤษ 21 คน ภาษาไทย 42 คน และเทคโนโลยีศึกษาและคอมพิวเตอร์ 32 คน รวมทั้งหมด 240 คนโดยมีข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามชั้นปีดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามชั้นปี

ชั้นปี	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นปีที่ 1	24	10.00
ชั้นปีที่ 2	81	33.75
ชั้นปีที่ 3	102	42.50
ชั้นปีที่ 4	33	13.75
ชั้นปีที่ 5	0	0
รวม	240	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 240 คน จำแนกเป็นชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 10.00 ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 33.75 ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 42.50 ชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 13.75

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งไปที่ฝ่ายพัฒนานิสิตของคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อทำการแจกแบบสอบถามไปยังนิสิตแต่ละสาขาวิชาเพื่อตอบแบบสอบถามภายในสองสัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์



เพื่ออธิบายลักษณะความเป็นไปได้ของข้อมูล โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามประกอบด้วย ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านกลุ่มเพื่อน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ที่ข้อมูลสอดคล้องกับความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่านิสิตมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 4 ด้าน โดยรวมและรายด้าน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สภาพแวดล้อมทางการเรียน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1 ด้านอาคารสถานที่	3.86	0.84	มาก
2 ด้านวิชาการ	4.01	0.79	มาก
3 ด้านการบริหาร	3.97	0.74	มาก
4 ด้านกลุ่มเพื่อน	4.18	0.64	มาก
โดยรวม	4.01	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 4 ด้าน โดยรวม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านอาคารสถานที่ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตารางที่ 3 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้โดยรวมและรายข้อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านอาคารสถานที่

สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านอาคารสถานที่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิต	4.12	0.68	มาก
ห้องเรียนมีอุณหภูมิที่พอเหมาะ	3.90	0.70	มาก
ห้องเรียนมีแสงสว่างที่เหมาะสม	4.11	0.79	มาก
ห้องน้ำมีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนนิสิต	3.95	0.84	มาก
มีสถานที่เล่นกีฬาที่เพียงพอต่อจำนวนนิสิต	3.20	1.14	ปานกลาง
ห้องสมุดมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการค้นคว้าหาข้อมูล	3.89	0.89	มาก
รวม	3.86	0.84	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ด้านอาคารสถานที่โดยรวม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนนิสิตห้องเรียนมีแสงสว่างที่เหมาะสมและห้องน้ำมีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนนิสิตตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นต่อสถานที่เล่นกีฬาที่เพียงพอต่อจำนวนนิสิตอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
อาจารย์เปิดโอกาสให้นิสิตได้แสดงออกอย่างเต็มที่	4.16	0.72	มาก
นิสิตเลือกกิจกรรมการเรียนได้ตามความสามารถและความต้องการของตนเอง	3.87	0.76	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างหลากหลาย	4.00	0.79	มาก
นิสิตมีโอกาสไปเรียนรู้ภายนอกมหาวิทยาลัย	3.79	0.98	มาก
นิสิตได้เรียนรู้โดยการฝึกปฏิบัติงานจริง	4.12	0.80	มาก
อาจารย์สนับสนุนให้ผู้เรียนอยากค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	4.18	0.73	มาก
ห้องเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล	3.97	0.76	มาก
รวม	4.01	0.79	มาก



จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ด้านวิชาการ โดยรวม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่า

เฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อาจารย์สนับสนุนให้ผู้เรียนอยากค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ อาจารย์เปิดโอกาสให้นิสิตได้แสดงออกอย่างเต็มที่ และนิสิตได้เรียนรู้โดยการฝึกปฏิบัติงานจริงตามลำดับ

ตารางที่ 5 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ด้านการบริหาร โดยรวมและรายข้อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
กิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยหรือคณะมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก	3.98	0.71	มาก
การบริหารงานบังคับบัญชามีความเป็นกันเอง	3.79	0.82	มาก
บุคลากรมีความเป็นกันเอง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน	4.12	0.75	มาก
การปฏิบัติงานของคณะมีความสะดวกรวดเร็ว และมีความถูกต้อง	3.84	0.81	มาก
การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมขององค์กรตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.94	0.67	มาก
ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ และมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	4.14	0.69	มาก
รวม	3.97	0.74	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ด้านการบริหาร โดยรวม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความ

น่าเชื่อถือ และมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรมีความเป็นกันเอง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันและกิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยหรือคณะมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 6 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ด้านกลุ่มเพื่อน โดยรวมและรายข้อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
นิสิตมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างนิสิตกับนิสิต	4.22	0.67	มาก
นิสิตคอยช่วยเหลือการให้ข้อมูลเพื่อน	4.08	0.61	มาก
นิสิตมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มเพื่อน	4.27	0.62	มาก
นิสิตมีความผูกพันต่อรุ่นและเพื่อนในสถาบันเดียวกัน	4.19	0.66	มาก
นิสิตเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้ตนเองเสมอ	4.10	0.62	มาก
นิสิตช่วยสนับสนุนการเรียนการหาความรู้ร่วมกันกับเพื่อนอยู่เสมอ	4.15	0.63	มาก
นิสิตมีความรู้สึกอบอุ่นและสนุกสนานเมื่อได้รวมกลุ่มกันกับเพื่อน	4.27	0.67	มาก
รวม	4.18	0.64	มาก



จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ด้านกลุ่มเพื่อน โดยรวม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นิสิตมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มเพื่อน นิสิตมีความรู้สึกอบอุ่นและสนุกสนานเมื่อได้รวมกลุ่มกันกับเพื่อน และ นิสิตมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มระหว่าง นิสิตกับ นิสิตตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

ความคิดเห็นของนิสิตต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน และรายด้านของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านอาคารและสถานที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานที่เล่นกีฬาส่วนด้านวิชาการมีคะแนนอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดได้แก่อาจารย์สนับสนุนให้ผู้เรียนอยากค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ด้านบริหารมีคะแนนอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดได้แก่ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือและมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และด้านกลุ่มเพื่อนมีคะแนนอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดได้แก่นิสิตมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nuangchalem & Dostál (2017) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของคณะศึกษา

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามนั้นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นสภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนและสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (นนทพัทธ์ โนนศรีเมืองและอำภาศรี พอค้า, 2558) สภาพแวดล้อมทางการเรียนทั้ง 4 ด้าน สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมทางวิชาการ สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อน การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้ จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีสิ่งชี้วัดถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนแล้วดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สิ่งแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสุข มีความมั่นใจและตระหนักในคุณค่าของตนเองการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพวิชาการและการบริหารการจะต้องจัดการให้เอื้อซึ่งกันและกัน ซึ่งสถานศึกษาควรตระหนักและสร้างเสริมให้เกิดขึ้น (วัลลภา เทพหัสติน ฦ อยู่ธยา, 2533)

ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้บริการของคณะศึกษาศาสตร์เพิ่มเติม เช่น บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคคลภายนอกคณะ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างมโนภาพแห่งตนและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความรู้ของผู้เรียน*. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- นนทพัทธ์ โนนศรีเมืองและ อำภาศรี พอค้า. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการศึกษากับแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(1): 63-70.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



มารีสา ธรรมมะ. (2545). ความพึงพอใจของนิสิตต่อสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขต
สารสนเทศสระแก้ว. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลลภา เทพหัสติน ฌ อยุธยา. (2533). บุคลากรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริทอง ศรีสะอาด. (2544). แนวทางการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่เกณฑ์มาตรฐาน
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Nuangchalem, P. and Dostál, J. (2017). Perception of preservice science teachers
in the constructivist science learning environment. *Chemistry: Bulgarian Journal of Science
Education*, 26(3): 332-340.

การพัฒนาบุคลากรแบบสามเหลี่ยมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น โรงเรียนบ้านห้วยไทร อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

Personnel Development Triangles to Enhance Learning Achievement by Using Multilevel Lesson Plan at Ban Huai Hai School, Khon San District, Chaiyaphum Province.

วรรณภรณ์ นิตยกุลเศรษฐ์¹

Wutsaphon Nittayakulset¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทและสภาพทั่วไปด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ 2) พัฒนารูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร 3) ทดลองใช้รูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร 4) ศึกษาความพึงพอใจผลการใช้รูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร 5) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยไทร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 3 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) แบบประเมินสำหรับครูผู้สอน 2) แบบสัมภาษณ์ครูผู้สอน 3) แบบบันทึกการนิเทศ 4) แบบสัมภาษณ์ 5) แบบสังเกต 6) แบบบันทึกผล 7) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญเพื่อนำมาสรุปเป็นผลการศึกษาดำเนินการตามกรอบแนวคิดของการวิจัย การตรวจสอบข้อมูล และการนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาบริบทและสภาพทั่วไปด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ พบว่า อยู่ในระดับน้อย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นยังไม่เป็นปัจจุบัน

2. ผลการพัฒนารูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

¹ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยไทร อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

¹ Special Expertise Director Ban Huai Hai School, Khon San District, Chaiyaphum Province



3. ผลการทดลองใช้รูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร พบว่า ด้านกลยุทธ์หรือวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยภาพรวมวิธีการพัฒนาบุคลากร 3 วิธีการมีความเหมาะสมมาก

4. ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร โดยครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจรูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยไทร เพิ่มขึ้นสูงกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากรแบบสามเส้า, ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the context and general conditions of Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School , 2) to develop Triangulation Model to enhance Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School, 3) to test Triangulation Model to enhance Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School, 4) to study the effect of Triangulation Model to enhance Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School, 5) to enhance learning achievement of students. The study sample was comprised of 3 teachers and 39 Prathomsuksa 1-6 students. The research tools were 1) Assessment Form for teachers 2) Interview form for teachers 3) Supervision Record Form 4) Interview form 5) Observation Form 6) Recording Form 7) Satisfaction form. The statistical analysis was employed in terms of percentage, mean, and standard deviation, and Item-Objective Congruence Index (IOC),

The research finding as follows:

1. The context and general conditions of Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School was in a low level.

2. The development Triangulation Model to enhance Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School found that in overall were at a high level.

3. The result of using Triangulation Model to enhance Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School found that which were a suitable development model.



4. The effect of Triangulation Model to enhance Multilevel Lesson Plan of teachers in Ban HuaiHai School in overall were at a high level. ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53)

5. Learning achievement of students in Ban HuaiHai School showed higher than the previous academic year.

Keywords: Personnel development Triangles, Enhancing Learning Achievement, Multilevel Lesson Plan

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาในมาตรา 6 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และในมาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ถือว่าการศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น ประกอบกับในมาตรา 24 ระบุว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการ ดังนี้ 1) การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ

อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545, 2545: 8-12)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักว่า การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียน ผลประเมินมาตรฐานโรงเรียนและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครูและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรสูง ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน จึงได้กำหนดมาตรการรวม หรือยุบโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา ประกอบกับนโยบายและการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง มีนโยบายยุบโรงเรียนขนาดเล็ก การยุบควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กเกิดขึ้นตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2552 นโยบายดังกล่าวทำให้ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ชุมชน เกิดแรงต่อต้านนโยบายไม่ให้ยุบสถานศึกษา หรือควบรวมสถานศึกษาที่ชุมชนได้ก่อตั้งมาเป็นเวลานาน ต้องมาถูกยุบหรือไปรวมหรือเรียนร่วมกับโรงเรียนอื่น ดังนั้น เพื่อให้



โรงเรียนขนาดเล็กทั่วประเทศสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน สสนองเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้แสวงหาแนวทาง และวิธีการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กขึ้น โดยการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนให้เป็นระบบ ด้วยการคำนึงถึงปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ การบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นรูปแบบหนึ่งที่คำนึงถึงความสนใจของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียนแต่ละชั้นมีน้อย เมื่อนำมารวมกันเป็นชั้นเดียว จะทำให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันดี มีความสนใจเรียนมากยิ่งขึ้น และยังเป็นการจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองเป็นอย่างดี โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่ดี การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลที่เกิดขึ้นต่อคุณลักษณะของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 1)

การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น เป็นการจัดการเรียนการสอนรวมชั้นสำหรับเด็กต่างระดับชั้น ต่างกลุ่มอายุ และมีความสามารถต่างกัน แต่มาจัดการเรียนรู้พร้อมกัน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาภายใต้ข้อจำกัด ซึ่งมีความพยายามที่จะจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ที่จัดอยู่ในประเภทโรงเรียนขนาดเล็กตามเกณฑ์ของการจัดขนาดของโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง

เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนเด็กนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีนักเรียนแต่ละชั้นจำนวนน้อย และมีอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ไม่ครบชั้น แต่เน้นพัฒนาศักยภาพให้จัดการเรียนรู้ให้ได้เต็มศักยภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้ครู 1 คน ดูแลเด็ก จำนวน 15 คน วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น (Multi-grade Teaching) ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจด้วยกันทั้งโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ทุกฝ่ายจะต้องยอมรับรูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่หลากหลาย และเงื่อนไขในการบริหารจัดการ ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ การมีนักเรียนแต่ละชั้นจำนวนน้อยทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อัตราความสนุกสนาน ไม่สามารถแบ่งกลุ่มและเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน การรวมชั้นนักเรียนทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 3)

โรงเรียนบ้านห้วยไโท ตั้งอยู่บ้านห้วยไโท หมู่ที่ 7 ตำบลทุ่งพระ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน คือ บ้านห้วยไโท หมู่ที่ 7 และบ้านห้วยซุ้ม หมู่ที่ 3 เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีภารกิจเพื่อสนองนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด เพื่อรองรับนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จากข้อมูลโรงเรียนบ้านห้วยไโทในปีการศึกษา 2560 มีนักเรียน จำนวน 54 คน (10



มิถุนายน 2560) มีครูปฏิบัติการสอนเป็นข้าราชการ จำนวน 3 คน อัตราราชการ จำนวน 1 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน รวม 5 คน จัดการเรียนรู้อย่างไร โดยใช้นวัตกรรมการสอนแบบบูรณาการ (เรียนคละชั้น) ดังนี้ 1) ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1-3 รวมเป็น 1 ห้องเรียน (คละชั้น) 2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 รวมเป็น 1 ห้องเรียน (คละชั้น) 3) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 รวมเป็น 1 ห้องเรียน (คละชั้น) และ 4) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 รวมเป็น 1 ห้องเรียน (คละชั้น) ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนบ้านห้วยไทร ประสบปัญหาการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โรงเรียนมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การบริหารจัดการตั้งอยู่บนพื้นฐานความขาดแคลน ครูไม่ครบชั้น ถึงแม้ปัจจุบันจะมีการนำโครงการ DLTV หรือ NEW DLTV เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู แต่การจัดการเรียนรู้ที่ไม่มีครูคอยควบคุมและคอยชี้แนะ ก็ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ และไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานอนามัย เป็นต้น ที่สำคัญคือครูต้องปฏิบัติตามหลักสูตรและจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 3) ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน พบว่า สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อยตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณตามรายหัวนักเรียน และโรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างมีฐานะค่อนข้างยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมใน

การพัฒนาโรงเรียน พบว่า ตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่บทบาทคณะกรรมการดังกล่าวมีไม่มากนัก และหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนเกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมาก ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (โรงเรียนบ้านห้วยไทร, 2559: 1-2)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีปัญหาด้านการขาดแคลนครู ครูผู้สอนไม่ครบชั้น ขาดครูที่ชำนาญการเฉพาะสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นบูรณาการเทคโนโลยีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV หรือ NEW DLTV) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษา และตัวของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ซึ่งจะผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูตามปกติในโรงเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทและสภาพทั่วไปด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร



3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจผลการใช้รูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่

5. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยไผ่

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 3 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 39 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมจำนวน 48 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนแบบคละชั้นเรียน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 39 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินสำหรับครูผู้สอน
2. แบบสัมภาษณ์ครูผู้สอน
3. แบบบันทึกการนิเทศ
4. แบบสัมภาษณ์
5. แบบสังเกต
6. แบบบันทึกผล
7. แบบสอบถามความพึงพอใจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแบบสามเส้าเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง

วันที่ 20 พฤษภาคม 2560 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2561 โดยแบ่งระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสำรวจปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม 2560 ถึงวันที่ 17 กันยายน 2560 โดยการสังเกต ประเมิน และสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

ระยะที่ 2 วิธีการพัฒนาและผลของการพัฒนา แบ่งตามวงจรของการพัฒนาตามกระบวนการแผนปฏิบัติการทั้ง 2 วงจร และการดำเนินการสะท้อนผลของการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ดังนี้

ช่วงวงจรที่ 1 ระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ถึง วันที่ 21 มกราคม 2561

ช่วงวงจรที่ 2 ระหว่างวันที่ 28 มกราคม 2561 ถึง วันที่ 15 มีนาคม 2561

ระยะที่ 3 การสะท้อนการดำเนินตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ระหว่างวันที่ 16-31 มีนาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการดังนี้

2.1 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบประเมินผลมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์และตรวจให้คะแนน

2.2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้

2.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 นำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2552: 72) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง



ถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง

ถึง น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง

ถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง

ถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง

ถึง มากที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 การวิเคราะห์ขั้นต้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดำเนินการระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การถอดเทปจากการสัมภาษณ์ การจดบันทึก การสังเกต การจดบันทึกการนิเทศและประชุมปรึกษาหารือ

2.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากการบันทึกการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

2.3 จำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลและเสนอแนะผลเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

2.5 สรุปผลการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มารวบรวมเป็นหมวดหมู่ตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาริบทและสภาพทั่วไปด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ พบว่า อยู่ในระดับน้อย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นยังไม่เป็นปัจจุบัน

2. ผลการพัฒนาแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ พบว่า ด้านกลยุทธ์หรือวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ โดยครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจรูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ และแสดงผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่โดยนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจรูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ เพิ่มขึ้นสูงกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา



อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาบริบทและสภาพทั่วไปด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร อำเภอกอนสาร จังหวัดชัยภูมิ พบว่า อยู่ในระดับน้อย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นยังไม่เป็นปัจจุบัน สาเหตุเนื่องจากครูขาดความตระหนักและแรงจูงใจที่ดีต่อการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ขาดการนิเทศติดตามจากผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างแท้จริง ขาดสิ่งที่เอื้อต่อการเขียนและการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น และสุดท้ายขาดทีมงานที่ดีต่อการร่วมกันพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น สอดคล้องกับ บุญชอบ ลากเวช (2556: 95-96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารจัดการเรียนแบบคละชั้น สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการเรียนแบบคละชั้น สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า บุคลากรครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ ครูไม่จัดทำแผนการเรียนรู้อื่นๆ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนขาดสื่ออุปกรณ์ในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนขาดการนิเทศติดตาม ครูขาดการรวบรวมพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับ บรรจง ไชยรินคา (2555: 91-93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนรู้แบบคละชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัญหาในการบริหารจัดการ โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านครูและบุคลากร พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ การเตรียมการสอนและการวางแผนของครูและบุคลากร ความพอเพียงของครูและบุคลากร และการจัดครู

เข้าชั้นเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่จัดการเรียนรู้แบบคละชั้น มีปัญหาน้อยที่สุด 2) ด้านงบประมาณ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับความพอเพียงของงบประมาณที่ได้รับมากที่สุด รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงาน และสถานประกอบการแหล่งต่างๆ ความถูกต้องเหมาะสมในการใช้งบประมาณ ตามลำดับ ส่วนการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงานงบประมาณที่กำหนดไว้ มีปัญหาน้อยที่สุด 3) ด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และแหล่งเรียนรู้ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับความพอเพียงของสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์มากที่สุด รองลงมาคือ การเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และความเหมาะสมของสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ตามลำดับ ส่วนด้านความเหมาะสมของแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น มีปัญหาน้อยที่สุด 4) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบคละชั้น การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น มีปัญหาน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจแก่ครูต่อการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยวิธีการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในทิศทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ผู้บริหารต้องมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรวจสอบได้ ในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนครู ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และนิเทศภายใน เป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด เนื่องจากถ้าโรงเรียนใดผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคีกัน



พัฒนาสิ่งใดก็ร่วมมือกันทำให้สำเร็จผลได้โดยง่าย เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ชุมชน และ ผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนา หรือแม้แต่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ของนักเรียนในปัจจุบันก็ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันเป็นรูปแบบการสอนอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งเมื่อใช้ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากร นั้นแล้ว ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น กล้าคิดกล้าแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับพิพจน์ สอนสมนึก (2553: 74) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโมเดลการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การพัฒนาโมเดลการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้โมเดลการจัดการชั้นเรียนแบบคละชั้น 3 โมเดล คือ การจัดชั้นเรียนแบบคละเป็นช่วงชั้น การจัดชั้นเรียนแบบคละชั้นตามความสามารถใกล้เคียงกัน และการจัดชั้นเรียนแบบคละชั้นเป็นบางชั้น การนำโมเดลการจัดการชั้นเรียนแบบคละชั้นไปใช้ควรพิจารณาถึงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน แหล่งเรียนรู้ตลอดจนความร่วมมือของชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบผลสำเร็จ

2. ผลการพัฒนาในรูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไทร พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการนิเทศภายใน ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนั้นต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอควบคู่กับการอบรม และนิเทศภายใน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น โดยภาพรวมครูโรงเรียนบ้านห้วยไทรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนการ

จัดการเรียนรู้แบบคละชั้นได้ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นไปใช้จริงแล้วมีความสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน ในระดับปานมาก รวมทั้งครูสามารถพัฒนาตนเองด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น แล้วสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และผู้บริหารยังนำวิธีการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้เป็นข้อเสนอเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ได้ต่อไป สามารถนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ ความเป็นมาของแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ส่วนประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น และการฝึกเขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ตามเนื้อหาของแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น แล้วนำผลการเขียนแผนจัดการเรียนรู้มาตรวจแก้ไขให้สมบูรณ์ โดยความรู้เรื่องหลักการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น จะเกิดขึ้นจากการได้ฝึกเขียนบ่อยๆ แก้ไขบ่อยๆ ความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการเขียนจะดีขึ้นเรื่อยๆ สอดคล้องกับแนวคิดของนงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2540: 32) ที่กล่าวถึงความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า เป็นกระบวนการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้อะกัษะในการทำงานในหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีมีขวัญกำลังใจ มีความคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของพัฒนา สุขประเสริฐ (2540: 5-7) ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) หรือเสริมสติปัญญา หรือเพื่อเพิ่มปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของ แต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน/บุคคล การเข้าใจการจัดการการบริหาร รูปแบบการบริหาร ทำให้มีความรู้คือรู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไรและสามารถจดจำไว้ได้มีความเข้าใจคือรู้ในเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้นั้น สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้องและแจ่มชัด สามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ใน



สถานการณ์ได้ ส่วนในด้านสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น คือ เวลาที่เหมาะสม การเตรียมเอกสารที่ดีในการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิทยากรเป็นที่ยอมรับของผู้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ประชุมเชิงปฏิบัติการกับวิทยากรต้องมีความเป็นกันเอง และตัวผู้ประชุมเชิงปฏิบัติการต้องยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540: 2) ที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การสร้างครุฑาในวิชาชีพ การวางแผนร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งทางด้านองค์ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมการเรียนการสอน บุคลากรได้รับการแนะนำและยอมรับซึ่งกันและกันฉันกัลยาณมิตร เกิดองค์ความรู้ด้านการวิจัยพบเป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีระบบกัลยาณมิตรนิเทศ คลินิกการเรียนรู้อันศูนย์วิทยากร และเครือข่ายการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการเขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ให้ครูเห็นของจริงจากผู้เขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นที่สมบูรณ์แล้ว และเป็นการสร้างความสนใจ สร้างความกระตือรือร้นแก่คณะครูให้มีความมั่นใจมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ได้ลงมือปฏิบัติจริงระหว่างที่ครูจัดกิจกรรม การเรียนรู้รวมทั้งรู้จักนักเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับกุลภัส เทียมทิพร และคณะ (2559: 71-74) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบคละชั้นสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีจุดแข็ง คือ ครูมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนได้ทุกคนและสามารถมองเห็นพฤติกรรมและจดจำนักเรียนได้อย่างทั่วถึง และวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนแบบคละชั้น คือ วิธีการเรียนการสอนด้วยการลงมือปฏิบัติจริงระหว่าง

ทำกิจกรรม สอดคล้องกับสุรเสน ทั้งทอง (2551: 102) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบรวมชั้น พบว่า ลักษณะและรูปแบบการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น ใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการสาระการเรียนรู้อันแต่ละช่วงชั้น โดยยึดสาระใดสาระหนึ่งเป็นแกน การจัดนักเรียนแต่ละช่วงชั้นมาเรียนรวมกัน ผลจากการสนทนากลุ่มในการจัดการชั้นเรียนมี 4 รูปแบบ คือ การเรียนรวมทุกช่วงชั้น การเรียนการสอนแบบรวมชั้น การเรียนการสอนรวมกันบางช่วงชั้นและการเรียนกับโรงเรียนหลักหรือศูนย์วิชาการ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบรวมชั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นไปตามเกณฑ์การตัดสินใจ แต่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนการสอนแบบรวมชั้น เหมาะสมกับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น ผลการสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเกี่ยวกับวิธีการสอนของครูที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนร่วมเพื่อนต่างวัย มีวิธีเรียนที่หลากหลาย มีการค้นคว้าด้วยตนเอง ทำงานร่วมกันได้ทำให้เกิดกระบวนการคิดด้วยการปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับ Stuart (2006: 12-26) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเรียนรวมและการสอนนักเรียนที่เรียนระดับชั้นต่างกัน นักเรียนอายุ 6-9 ปี จำนวน 42 คน โดยใช้ครูรวมกันสอน (Co-Teaching) โดยที่ครูช่วยกันสอนและดูแลทั้งนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษและนักเรียนปกติที่เรียนรวมกัน พบว่า การจัดการเรียนการสอนภายในปรัชญาของการเรียนรวม คือ นักเรียนทุกคนจะได้รับการตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคลมากกว่าการได้รับการสอนเหมือนกัน ครูมีความเชื่อว่านักเรียนทั้งที่เป็นนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษและนักเรียนทั่วไปต่างเป็นสมาชิกของห้องเรียนที่จะได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน การจัดห้องเรียนแบบคละชั้นสามชั้น เป็นการขยายขอบเขตในการช่วยให้เด็กได้เรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้อันร่วมกับเพื่อนได้ดียิ่งขึ้น



ทำให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียนรู้

2.3 การนิเทศภายใน โดยรวมในด้านความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก เป็นผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการเขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น สอดคล้องกับแนวคิดของอเนก สังแสง (2540: 136) ที่ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศที่อาศัยบุคลากรในโรงเรียนซึ่งได้แก่ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาต่างๆ ตลอดจนครูในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่โรงเรียนคัดเลือกหรือแต่งตั้งขึ้น โดยทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความสามารถในการเขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครู โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้รับการนิเทศมีเวลาเพียงพอสำหรับนิเทศ ความคุ้นเคยเป็นกันเอง และการยอมรับซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการนิเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของธีระวุฒิ ประทุมพนพรัตน์ และคณะ (2532: 17) ที่ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในไว้ว่า สำคัญมาก เพราะสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งผู้ให้และผู้รับการนิเทศรู้จักมักคุ้นกันคืออยู่แล้วไม่ต้องเสียเวลาสร้างสายสัมพันธ์หรือสมานจิตและทุกฝ่ายนั่งอยู่ในปัญหาอยู่แล้วไม่ต้องเสียเวลาในการเข้าไ้กับปัญหามากนักสามารถดำเนินการนิเทศได้เป็นระยะกระทำได้ทั้งการป้องกัน การแก้ไข และการพัฒนาช่วยให้นักบุคลากรในโรงเรียนรู้สึกภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญตนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร งานโรงเรียน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศก์ (2545: 285-286) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน ไว้ว่า เป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน ช่วยให้ครู อาจารย์ ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการและการสอน ช่วยให้ครู อาจารย์ เกิดขวัญและกำลังใจ มีความรู้สึกปลอดภัย

เกิดความรักและภูมิใจในวิชาชีพครู

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบสามเส้า (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไโท โดยภาพรวมครูโรงเรียนบ้านห้วยไโทสามารถเขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นได้ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นไปใช้จริงแล้ว มีความสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนในระดับมาก สอดคล้องกับ Ovinton Gary (Ovinton Gary, 2006: 4 ; อ้างอิงมาจากจรรยา เรื่องมาลัย, 2550: 1) ที่ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น (Multigrade Teaching) คือการจัดการชั้นเรียนสำหรับเด็กต่างชั้น ต่างกลุ่มอายุ ซึ่งมีความสามารถต่างกัน นำมาจัดการชั้นเรียนพร้อมกันเป็นชั้นเดียว โดยมีลักษณะการจัดกิจกรรมที่ครูคนเดียวสามารถจัดกิจกรรมสอดคล้องกับระดับความสามารถของเด็กเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย เมื่อใช้แผนการเรียนรู้แบบคละชั้นแล้ว จะมีสิ่งบ่งบอกโดยการสังเกตครูและนักเรียนในเรื่องต่อไปนี้ ครูจะเน้นกิจกรรมให้นักเรียนคิดอย่างอิสระและมีเหตุผล ผล กิจกรรมเน้นให้ปฏิบัติจริงด้วยวิธีการของตนเองมากกว่าเรียนในตำราอย่างเดียว กิจกรรมทุกอย่างของนักเรียนถือเป็นการเรียนรู้ เน้นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 5-7) ที่กล่าวถึงการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นไว้ว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมประจำวันด้านการเรียนรู้ที่ทำให้เด็กคุ้นเคย จนสามารถเรียนรู้ต่อเนื่องได้ แม้ครูไม่อยู่ในชั้น เช่น การควบคุมกำกับโดยนักเรียน การใช้สื่อที่มีอยู่เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นกลุ่ม มีการวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเน้นการวัดผลประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2551: 28-34) ได้ให้ความหมายของการวัดและประเมินผลไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการวัดและประเมินผลพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อการ



พัฒนาผู้เรียน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน มีการถามการตอบอย่างมีเหตุมีผล นักเรียนรู้จักปรับปรุงตนเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งครูจะลดบทบาทลงจากการต้องปฏิบัติให้ดู มาเป็นให้นักเรียนปฏิบัติเอง แก้ปัญหาเอง โดยครูคอยส่งเสริม คอยสังเกตและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นรายบุคคล สอดคล้องกับ Brown (กึ่งเพชร ส่งเสริม, 2552: 234 ; อ้างอิงมาจาก Brown, 2007: Online) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสอนนักเรียนที่มีระดับความสามารถแตกต่าง ยุทธศาสตร์การเรียน รวมถึงสำหรับความเป็นมาตรฐานการเรียนรู้อันเป็นประโยชน์สำหรับชั้นเรียนทั้งระบบ พบว่าการสอนนักเรียนที่มีระดับความสามารถแตกต่างกัน ทั้งนักเรียนที่มีความฉลาดมากจนถึงนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในชั้นเรียน ที่มีการจัดการศึกษาปกติ ผู้วิจัยใช้ระบบบทเรียนหลายระดับความสามารถโดยใช้ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและมีประโยชน์ต่อเด็ก ผู้วิจัยใช้การช่วยเหลือสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องไม่มากนัก ใช้วิธีการปรับเปลี่ยนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องมากหรือรุนแรงและนักเรียนที่ฉลาด เพื่อให้นักเรียนทั้งหมดเรียนด้วยกันในห้องเดียวกันได้ และสอดคล้องกับ Kasten and Clarke (กึ่งเพชร ส่งเสริม, 2552: 234 ; อ้างอิงมาจาก Kasten and Clarke, 2007: Online) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น พบว่า การจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น เป็นการรวมนักเรียนมากกว่าหนึ่งระดับชั้นมาเรียนด้วยกัน ในห้องเรียน จึงมีนักเรียนหลากหลายทั้งความสนใจ ความสามารถ อายุ เศรษฐกิจ สังคม วิธีการจัดการเรียนการสอนจะแตกต่างกันจากการสอนนักเรียนที่แบ่งเป็นระดับชั้น คือ จะจัดพื้นฐานของการเรียนรู้ที่แตกต่างโดยให้ความสำคัญกับความหลากหลายของนักเรียน ครูคาดหวังต่ออัตราและระดับการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของเด็ก การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ จะพิจารณาตามระดับพัฒนาการ นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ

ในห้องเรียนแบบคละชั้นมีการจัดกลุ่มทำงานของเด็กทั้งเด็กทั่วไปและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ดังนั้น การจัดระบบในห้องเรียนจึงต้องมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับให้เด็กที่มีระดับความสามารถและวุฒิภาวะแตกต่างกันทำงานร่วมกันได้ การจัดการเรียนการสอนแบบนี้ เป็นการสร้างสรรค์สังคมที่ช่วยเหลือสนับสนุนนักเรียนที่มีความบกพร่องในระยะยาวได้

4. ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ โดยครูผู้สอนและนักเรียน พบว่า มีความพึงพอใจรูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นของครูโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ช่วยพัฒนาตนเองและมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ไม่เจาะจงวิธีใดวิธีหนึ่ง ช่วยส่งเสริมพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามรูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) ผู้บริหารกำกับติดตามการเขียนแผนด้วยตนเองและเป็นระบบมากขึ้น ระยะเวลาในการดำเนินการตามรูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) เหมาะสมทำให้ครูมั่นใจในการทำงานมากขึ้น สามารถช่วยในการพัฒนาบุคลากร และช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ นักเรียนมีความสนใจและความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาตามรูปแบบสามเหลี่ยม (Triangulation Model) จึงเป็นที่พึงพอใจของครูและนักเรียน สอดคล้องกับ อรุณา สุวรรณรัตน์ (2555: 135-136) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียน



บ้านโคกเจริญ จังหวัดพังงา พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 2) ครูเป็นครูมืออาชีพ และบุคลากรอื่นในโรงเรียน มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีการทำงานเป็นทีม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3) หน่วยงานต้นสังกัด ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และมีลักษณะความเป็นผู้นำ 5) ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และบุคคลในชุมชน มีความสามัคคีกัน และให้ความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างจริงจัง จัดให้นักเรียนได้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลและองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ สิ่งของ และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 7) สภาพชุมชนที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 8) การนำวิธีการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 9) การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ความผูกพันขององค์กรบุคคลที่มีต่อโรงเรียน และงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ สร้างความพึงพอใจต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การที่นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเนื่องจากครูมีการเตรียมเนื้อหา สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับการสอน อธิบายแผนการเรียนการสอน เช่น ขอบข่ายวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ ภาระงาน การวัดและประเมินผล ตลอดจนภาคเรียนให้นักเรียนทราบ สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุข จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย น่าสนใจ โดยส่งเสริมความร่วมมือและสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่มผู้เรียน ใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่นอกเหนือจากแบบเรียน ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้จัดกิจกรรมส่งเสริมการคิด การทำ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สรุปเนื้อหาองค์ความรู้หลังการเรียนแต่ละเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้ข้อคิดในการดำรง

ชีวิตและการทำงาน ตรวจสอบฝึกหัดหรืองานที่มอบหมายและสะท้อนผลให้ทราบ

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยไผ่ เพิ่มสูงขึ้นกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา สอดคล้องกับนิรมล ตูจินดา (2557: 79-86) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารและการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็กมีดังนี้ 1) ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านความรู้ ความเข้าใจของนักเรียน คือ นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาในชั้นอื่นไปพร้อม ๆ กัน นักเรียนได้เรียนรู้จากสื่อที่หลากหลาย ทำให้มีความรู้ตามหลักสูตร อ่านเขียนคล่องขึ้น นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำได้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น เนื่องจากได้เรียนรู้ในปีต่อมา นักเรียนที่อายุน้อยกว่า (รุ่นน้อง) ได้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น เนื่องจาก ได้ซึมซับความรู้จากนักเรียนร่วมชั้นที่อายุมากกว่า (รุ่นพี่) นักเรียนรุ่นพี่ได้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น เนื่องจาก ได้ทบทวนเนื้อหาซ้ำอีกรอบในปีต่อมา ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่า โรงเรียนเกินกว่าครึ่งให้ข้อมูลว่า นักเรียนมีระเบียบวินัย เรียนรู้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ความรับผิดชอบ ชยัน ตรงต่อเวลา สุขภาพเรียบร้อย 2) ผลที่เกิดขึ้นกับครู ครูได้แนวทางในการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น สามารถจัดทำแผนคละชั้นแบบหลอมรวมระดับชั้นได้ จัดทำกำหนดการสอนรายสัปดาห์และรายกลุ่มสาระได้ รวมทั้งมีทักษะในการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้นเพิ่มขึ้น โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการรูปแบบคละชั้น การนิเทศการสอนห้องเรียน คละชั้น การวัดและประเมินผลในห้องเรียนคละชั้น เทคนิคการสอนของครูที่สอนในห้องเรียนคละชั้น 4) ผลที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง พึงพอใจคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่รับฟังความคิดเห็น เสียสละ มุ่งมั่นให้ความร่วมมือกับชุมชน ดูแล



เอาใจใส่และพัฒนาสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี ครูที่เอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละวัย มีการจัดสภาพห้องเรียนที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ รวมทั้งพึงพอใจผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการเรียนการสอนแต่ละชั้น และคุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ครูต่อการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการเขียนแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นเป็นผลทำให้ครูมีใจรักที่จะเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วไ และร่วมกันพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าเป็นกิจวัตรประจำ

1.2 วิธีการพัฒนาบุคลากรที่น่าจะใช้ได้ดี คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

1.3 การจัดหาสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาปรับปรุงงานที่

เพียงพอกับครู เป็นแรงกระตุ้นอย่างหนึ่งต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของครู

1.4 การพัฒนาบุคลากรด้านแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.5 การเขียนและการใช้แผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง ผู้บริหารต้องยืดหยุ่นเรื่องเวลาให้เพียงพอกับกิจกรรมการเรียนรู้อ เพื่อให้อบรมตามความมุ่งหมายของแผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นนั้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะมีการศึกษาความคิดเห็นในการเขียนแผนจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อจะตอบคำถามว่า ปัจจุบันครูเขียนแผนเพื่อใช้ปฏิบัติจริง หรือเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นเพื่อการตรวจสอบตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

2.2 ควรมีการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นตามโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีครูไม่ครบชั้น

2.3 ควรส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนา โดยเน้นที่การพัฒนามากกว่าเน้นที่รูปแบบ การศึกษา เพราะการศึกษา คือ ชีวิตจริงที่ต้องพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขอยู่ตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนผู้ปกครองและครูแห่งประเทศไทย.
- กุลกรภัส เทียมทิพร และคณะ. (2559). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบคละชั้นสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. รายงานการวิจัย นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิ่งเพชร ส่งเสริม. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนแบบคละชั้นในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- จรรยา เรืองมาลัย. (2550). "การแก้ปัญหาในโรงเรียนขนาดเล็ก," ใน *เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์การยูนิเซฟ.



- ธีระวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคณะ. (2532). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. สงขลา: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.
- นงลักษณ์ ลินสีปผล. (2540). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิรมล ตูจันดา. (2557). *การบริหารและการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล นบส.ศธ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- บรรจง ไชยรินคา. (2555). *ปัญหาและความต้องการในการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนรู้แบบคละชั้น* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชอบ ลากเวช. (2556). *การศึกษาการบริหารจัดการเรียนแบบคละชั้นสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิพัฒน์ สอนสมนึก. (2553). *การพัฒนาโมเดลการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น สำหรับโรงเรียน ขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2545). “แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”, *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 74 ก หน้า 16-21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- โรงเรียนบ้านห้วยไทร. (2559). *รายงานประจำปีสถานศึกษา*. ชัยภูมิ: โรงเรียนบ้านห้วยไทร.
- สุรเสน ทังทอง. (2551). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบรวมชั้น*. ม.ป.ท.: ป.ป.พ..
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การบริหารบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *คู่มือการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียน ขนาดเล็ก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *คู่มือการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.
- หน่วยศึกษานิเทศก์. (2545). *เอกสารความรู้ประกอบการพัฒนาบุคลากรปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ปี 2544*. อุบลราชธานี: รุ่งศิลป์การพิมพ์ออฟเซต.
- อเนก ส่งแสง. (2540). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.



- อรอุมา สุวรรณรัตน์. (2555). การศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโคกเจริญ จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- Stuart, S. (2006). Multiage Instruction and Inclusion: A Collaborative Approach. *International Journal of whole schooling*, 3(1).

จริยธรรมการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ISSN 1906-4950)

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

- ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าผลงานที่ส่งมานั้นเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน หรืออยู่ระหว่างการ พิจารณาโดยกองบรรณาธิการวารสารอื่น ๆ
- ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
- ผู้นิพนธ์ต้องอ้างอิงผลงานทางวิชาการของผู้อื่น กรณีที่มีการนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ใน ผลงานของตนเองรวมทั้งจัดทำรายการอ้างอิงท้ายบทความ
- ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คีศึกษาศาสตร์ 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 ต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของบทความที่ 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* (2nd ed.). Essex, England: Pearson Education Limited.
Mussen, P., Rosenzweig, M.R., Aronson, E., Elkind, D., Feshbach, S., Geiwitz, P.J., et al. (1973). *Psychology: An introduction*. Lexington, Mass.: 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 เมืองเฉลิม. (2549). วิทยาศาสตร์พื้นฐาน: การจัดการเรียนรู้มิติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น การบูรณาการความรู้พื้นฐานกับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อชุมชน: กรณีศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ป่าปูดตา. ใน ฉลาด จันทรมบัติ (บรรณาธิการ), *ศึกษาศาสตร์วิจัย ประจำปี 2548-2549* (หน้า 127-140). มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์-สารคามเปเปอร์.

Cooper, J., Mirabile, R., & Scher, S. J. (2005). Actions and attitudes: The theory of cognitive dissonance. In T. C. Brock and M. C. Green (Eds.), *Persuasion: Psychological insights and perspectives* (2nd 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). องค์ประกอบของความสำเริง. *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

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

คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นวารสารวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา พิมพ์เผยแพร่ผลงานในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิจารณ์หนังสือ และบทความทั่วไปทางการศึกษา บทความที่ได้รับการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารจะต้องมีสาระน่าสนใจ เป็นงานทบทวนความรู้เดิมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน เป็นบทความที่ไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ 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)

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

Mussen, P., Rosenzweig, M. R., Aronson, E., Elkind, D., Feshbach, S., Geiwitz, P. J., et al. (1973). *Psychology: An introduction*. Lexington, Mass.: 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., & 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: กรณีศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ป่าปูลตา. 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 & M. C. Green (Eds.), *Persuasion: Psychological insights and perspectives* (2nd 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). องค์ประกอบของความสำเ็จ. *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 Supervisor, 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 Supervisor)

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 ฿)

ส่งจ่ายธนาคัติหรือตัวแลกเงิน 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 Supervisor, 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. Duangduen Bhanthumnavin	National Institute of Development Administration
Professor Dr. Suthat Yoksan	Srinakharinwirot University
Professor Dr. Pruet Siribanpitak	Chulalongkorn University
Associate Professor Dr. Nirat Jantarajit	Nakhonphanom University
Associate Professor Dr. Suwakit Sripatta	Rajabhat Maharakham University

Peer Reviewers

Associate Professor Dr. Prasart Nuangchalem	Maharakham University
Associate Professor Dr. Lakkhana Satiwat	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Suwat Julsuwan	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Amnarj Chanawong	College of Asian Scholars
Assistant Professor Dr. Tharinthorn Namwan	Maharakham 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
Associate Professor Dr. Nit Bungamongkon	Khonkaen University
Assistant Professor Dr. Chaiyuth Sirisuthi	Nakhonphanom University
Professor Dr. Gary Price	University of Wisconsin-Madison, USA
Professor Dr. Marilyn Waring	Deakin University, Australia
Associate Professor Dr. Nareerat Rakvichitkul	Maharakham University
Associate Professor Dr. Chalard Chantarasombat	Maharakham University
Associate Professor Dr. Pacharawit Chansirisira	Maharakham University
Associate Professor Dr. Sutum Tummatasananon	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Suwat Julsuwan	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Amnarj Chanawong	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Tharinthorn Namwan	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Kam Ruangmontri	Maharakham University
Assistant Professor Dr. Kowat Tesaputa	Maharakham University
Dr. Surachet Noirid	Maharakham University

Educational Administration and Supervisor, Mahasarakham University

ISSN 1906-4950

Volume 9 Number 2 May-August 2018

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, Mahasarakham 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, Mahasarakham University

Editor-in-chief

Assistant Professor Dr. Thatchai Chittranun
Mahasarakham University

Secretary and Treasurer

Miss Natchalida Leamthaisong
Dr. Surachet Noirid

The articles in The Journal of Educational Administration and Supervisor,
Mahasarakham 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 2018 E-mail: jeas.msu@gmail.com

DESIGN BY: Samorn Legkha

Suannangsue: 189 Moo 12 Rachawadee Garden view,
Thakhonyang, Khamreang, Khantarakwichai, Mahasarakham 44150

TELEPHONE: 09-2956-2419

